



ОТЗЫВ

руководителя выпускной квалификационной работы студента  
Шинкаревой Марины Владимировны, гр. ПСПЗ-551

(фамилия, имя, отчество, группа)

Направление подготовки (специальность): 44.03.02 Психолого-педагогическое образование

Профиль (специализация): 44.03.02.01 Психология и социальная педагогика

Тема ВКР: «ПРОФИЛАКТИКА И КОРРЕКЦИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У ПЕДАГОГОВ НАЧАЛЬНОЙ ШКОЛЫ».

Актуальность работы. Актуальность исследования обоснована во введении к работе.

Отмеченные достоинства. Корректно определен аппарат исследования, сформулирована гипотеза и задачи, методы исследования адекватны поставленным задачам.

В теоретической части работы рассмотрены психологическая сущность, динамика и факторы развития синдрома эмоционального выгорания. Теоретический анализ показал умение автора работать с первоисточниками, обобщать материалы, формулировать выводы.

В экспериментальной части описана процедура диагностики СЭВ у педагогов начальной школы, формы деятельности психолога по профилактике и коррекции эмоционального выгорания. Содержание психокоррекционных занятий представлено в приложениях и имеет практическую значимость. Выполненная М.В. Шинкаревой работа представляет собой завершённое полноценное научное исследование.

Отмеченные недостатки. Имеют место незначительные погрешности в оформлении списка литературы, что не снижает значимости и достоинств работы.

Работа проверена на наличие заимствований с помощью системы «Антиплагиат ВУЗ».

Дата проверки «12» 12 2018 г.

По результатам проверки итоговая оценка оригинальности составляет 69 %.

Заключение: Выпускная квалификационная работа проверена. Студентка Шинкарева Марина Владимировна может быть допущена к защите этой работы в Итоговой государственной аттестационной комиссии. При условии успешной защиты выполненная квалификационная работа заслуживает оценки «отлично».

Руководитель ВКР к.п.н., доцент Жилина Л.Я.

Подпись М.В. Шинкарева «12» 12 2018 г.

С отзывом ознакомлен М.В. Шинкарева

Студент: М.В. Шинкарева (И.О. Фамилия), «12» 12 2018 г.



## ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ	6
1.1. Психологическая сущность и динамика развития синдрома эмоционального выгорания.....	6
1.2. Факторы, влияющие на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.....	18
1.3. Профилактика и коррекция как направление деятельности психолога образования.....	23
ГЛАВА 2. ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ	31
2.1. Диагностика признаков эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.....	31
2.2. Формы и содержание деятельности психолога по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.....	39

2.3. Анализ результатов опытно-экспериментального исследования проблемы профилактики и коррекции СЭВ у педагогов начальной школы.....	
43	
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	
...50	
СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ.....	54
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	
...58	

## **ВВЕДЕНИЕ**

«Ничто для человека не является такой сильной нагрузкой и таким испытанием, как другой человек» [22]. Данная фраза послужила основой для исследования феномена синдрома эмоционального выгорания (далее по тексту СЭВ).

Актуальность проблемы состоит в том, что современный педагог, придя на работу, призван решать задачи, требующие серьёзных педагогических усилий. Педагог постоянно ищет эффективные пути решения, учитывая очень быстрые изменения в педагогической деятельности педагога, сделать это может психологически здоровый педагог. Также на педагога действуют многочисленные эмоциогенные факторы, вызывающие у педагога чувства неудовлетворённости работой, ухудшение самочувствия и накопление усталости.

Физиологические симптомы характеризуют напряжённость работы, что приводит к стрессам, истощению и «выгоранию». В результате этих процессов снижается качество профессиональной деятельности педагога: он не справляется со своими обязанностями, теряет творческий потенциал, деформирует свои профессиональные роли и отношения.

СЭВ является одной из распространённых преград для достижения высокого уровня профессионализма, творчеству и самореализации педагога.

«Выгорание» от части человек может дозировать и экономно расходовать свои энергетические ресурсы. Но к сожалению не все это знают и применяют на практике.

Своевременная профилактика и коррекция СЭВ способствует снижению негативных последствий СЭВ.

В психологической профилактике «выгорания» выделяют два основных направления: просвещение и тренинги, направленные на противодействие развитию «выгорания».

По мнению М. Грабе выгорание наступает тогда, когда человек на протяжении длительного времени отдаёт слишком много энергии и практически не восполняет её [21,116].

В связи с этим организация работы по сохранению психологического здоровья использует целый арсенал методов и упражнений, помогающих преодолеть СЭВ. Исследователи считают, что наилучший способ снижения СЭВ – профилактика и коррекция. Именно поэтому психологи отмечают, что специалист должен быть осведомлён необходимой базовой частью профилактики и коррекции СЭВ.

В качестве **темы** нашего исследования мы определили: «Профилактика и коррекция синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы».

**Цель исследования:** определение признаков профессиональной деформации как следствие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы и разработка рекомендаций по его профилактике.

**Объект** исследования: деятельность школьного психолога по профилактике и коррекции СЭВ у педагогов начальной школы.

**Предмет** исследования: формы и методы профилактической и коррекционной работы по снижению риска развития СЭВ у педагогов начальной школы.

**Гипотеза исследования:** мы предположили, что профилактика и коррекция синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы будет успешной, если:

- будут выявлены признаки развивающегося синдрома эмоционального выгорания;
- определены факторы, способствующие его развитию;
- работа будет носить комплексный характер и осуществляться на административном, личностном и межличностном уровнях.

Для достижения цели нашего исследования решались следующие задачи:

**1)** На основе анализа отечественной и зарубежной научной литературы раскрыть предметное значение понятия «синдром эмоционального выгорания», определить структуру и динамику его развития.

2) Рассмотреть причины и факторы, влияющие на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.

3) Проанализировать сущность профилактической и коррекционной работы психолога образования.

4) Экспериментальным путем определить признаки синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальных классов, определить факторы его вызывающие.

5) Подобрать формы и методы работы по профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы, определить их эффективность.

6) Разработать рекомендации педагогам начальных классов по снижению риска у них синдрома эмоционального выгорания.

Для эффективного решения поставленных задач были использованы **методы** научно-педагогического исследования: анализ, синтез, сравнение, обобщение, тестирование, наблюдение.

**База исследования:** МБОУ ТСОШ №1 п. Тарасовский, Тарасовского района, Ростовской области

**Практическая значимость** изучения СЭВ заключается в том, что раскрывает содержание, виды, симптомы, факторы, которые влияют на развитие данного феномена. Полученные данные можно использовать в профилактической, психологической и коррекционной работе в образовательном учреждении с педагогами начальной школы. На основе полученных данных была подобрана профилактическая и коррекционная программа по снижению СЭВ у педагогов начальной школы.

**Структура и объем работы:** ВКР состоит из введения, двух глав, заключения, списка литературы и источников и приложения. Общий объём ВКР без приложений составил 56 страниц.

## **ГЛАВА I ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ СИНДРОМА ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

### **1.1 Психологическая сущность и динамика развития синдрома эмоционального выгорания**

Проблематика стрессоустойчивости человека в различных профессиях с давних пор привлекала внимание психологов различных направлений. В классических исследованиях Селье, а позднее Лазаруса, Розенмана и Фридмана было показано, что длительное воздействие стресса приводит к неблагоприятным последствиям, как снижение общей психической устойчивости организма, появление чувства неудовлетворенности результатами своей деятельности, тенденция к отказу от выполнения заданий в ситуациях повышенных требований, неудач и поражений. Анализ факторов вызывающих подобные симптомы в различных видах деятельности, показал, что существует ряд профессий, в которых человек начинает испытывать чувство внутренней эмоциональной опустошенности вследствие необходимости постоянных контактов с другими людьми. Появился термин «бессильный помощник», описывающий состояние психической перегрузки в социальных профессиях.



Среди профессий, в которых синдром эмоционального выгорания встречается наиболее часто (по разным источникам от 30% до 90% работающих), следует отметить врачей, учителей, психологов, социальных работников, спасателей, работников правоохранительных органов.

Еще в 70-е годы некоторые исследователи обратили внимание на довольно часто встречающееся состояние эмоционального истощения у лиц, занимающихся в различных сферах коммуникативной деятельности (врачей, учителей, психологов, работников социальных служб). Эти специалисты на определенном этапе своей профессиональной деятельности неожиданно стали терять интерес к работе, формально относиться к своим обязанностям, конфликтовать с коллегами по непринципиально важным вопросам. В дальнейшем у них развивались невротические или соматические заболевания. Появился термин «burnout», который при переводе на русский язык получил несколько толкований.

Впервые термин «эмоциональное выгорание» (burnout) был введен американским психиатром Х. Дж. Фрейденбергером в 1974 г. для характеристики психологического состояния здоровых людей, находящихся в излишне интенсивном, тесном общении с клиентами, пациентами в эмоционально перенасыщенной атмосфере при оказании профессиональной помощи. Эмоциональное выгорание было описано как истощение вследствие резко завышенных требований к собственным ресурсам и силам. Позднее данное состояние он назвал «болезнью сверхуспеха» [33].

Одновременно с клиническими наблюдениями этого явления социальный психолог К. Маслач, занимаясь

исследованием когнитивных стратегий людей, используемых для борьбы с эмоциональным возбуждением и потерей интереса к работе обнаружила, что исследуемые феномены оказывают влияние на профессиональную идентификацию и поведение работников.

К. Маслач считает, что эмоциональное выгорание – это синдром эмоционального истощения, деперсонализации и снижения личностных достижений, который может возникать среди специалистов, занимающихся разными видами помогающих профессий [3].

Она выделяет четыре стадии, на которых последовательно превалируют: 1) идеализм и чрезмерные требования к себе; 2) эмоциональное и психическое истощение; 3) дегуманизация как способ защиты; 4) синдром отвращения (к себе – к другим – ко всему). Все это приводит, наконец, к краху (увольнению, болезни).

Согласно определению Всемирной организации здравоохранения, «синдром эмоционального выгорания» - это физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью к соматическим заболеваниям. В настоящее время проблемы производственного стресса, рассматриваемого в рамках синдрома эмоционального выгорания, выделены в Международной классификации болезней 10-го пересмотра (МКБ-10) «в СЭВ» под рубрикой Z 73.0 (проблемы, связанные с трудностями управления собственной жизни) [33].

Первоначально этот термин определялся как состояние изнеможения, истощения с ощущением собственной

бесполезности. Современные исследователи подчеркивают, что эмоциональное выгорание может быть связано с формированием хронической усталости.

К 1980 году К. Чернис определил синдром эмоционального выгорания как потерю интереса к работе в ответ на чрезмерные обязательства, неудовлетворенность, реализующуюся в психологическом уходе и эмоциональном истощении.

А. Широм и соавторы считают эмоциональное выгорание комбинацией физического, эмоционального и когнитивного истощения или утомления, при этом главным фактором является эмоциональное истощение.

В отечественной психологии первые упоминания об эмоциональном выгорании встречаются в работах Б. Г. Ананьева, который употреблял термин «эмоциональное сгорание» для обозначения некоторого отрицательного явления, возникающего у людей профессий типа «человек-человек» и связано с межличностными отношениями [1].

В.В. Бойко определяет данное состояние как выработанный личностью механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций (понижение их энергетики) в ответ на психотравмирующие воздействия.

Эмоциональное выгорание В.В.Бойко считает конструктивным, а дисфункциональными – его последствия, когда эмоциональное выгорание отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнёрами. Тогда же эмоциональное выгорание приводит к профессиональной деформации личности.

Соответственно синдром эмоционального выгорания может быть опознан по трем описанным в определении К. Маслач симптомам: 1) эмоциональное истощение; у работника появляется хроническая усталость, снижается настроение (иногда при одной только мысли о работе), также наблюдаются расстройства сна, диффузные телесные недуги, усиливается подверженность болезням; 2) деперсонализация / дегуманизация; отношение к коллегам и к тем, кто нуждается в помощи, становится негативным, даже циничным, появляется чувство вины, человек выбирает автоматическое функционирование и всячески избегает нагрузок; 3) переживание собственной несостоятельности; человек страдает от недостатка успеха, признания, а также от потери контроля над ситуацией, постоянно чувствует собственную несостоятельность и чрезмерность предъявляемых к нему требований [3].

Относительно структуры синдрома эмоционального выгорания в науке существует несколько подходов. Остановимся на их описании.

В настоящее время существует несколько моделей, описывающих феномен эмоционального выгорания: однофакторная, двухфакторная и трёхфакторная модели.

Эмоциональное выгорание в однофакторной модели определяется, как состояние физического, эмоционального и психического истощения, которые вызваны включением в ситуацию, где предъявляются высокие требования к эмоциональной сфере и стрессоустойчивости личности.

У «выгорающего» специалиста наблюдаются изменения в поведении: он может часто следить за временем, переносить

запланированные дела на более позднее время, происходит появление хронической бессонницы, появляется слабость и нежелание общаться с коллегами.

По мнению авторов данной модели «выгоранию» подвержены люди не только в различных профессиональных группах, но и вне работы. А. Пинес и Е. Аронсон рассматривают синдром эмоционального выгорания как одномерную конструкцию, определяя его как состояние психического и физического истощения, которые вызываются длительным пребыванием в ситуациях эмоциональной перегрузки.

Авторы двухфакторной модели Д. Дирендонк и В. Шауфели определили, что синдром эмоционального выгорания включает в себя эмоциональное истощение и деперсонализацию. В первый компонент они включили жалобы на здоровье, физическое самочувствие, нервное напряжение и эмоциональное истощение. Во второй – деперсонализации, которая проявляется в изменении отношений к окружающим людям и к самому себе.

П. Брилл считает, что эмоциональное выгорание развивается из-за несоответствия между ожиданиями, эмоциональными требованиями, которые предъявляются на работе, ожиданиями и эмоциональными требованиями личности; оно состоит из дисфорических симптомов, включающих эмоциональное истощение, которое возникает у ранее адекватно функционировавших индивидов, не имеющих признаков психопатологии.

Представители трёхфакторной модели К. Маслач и С. Джексон считают, что синдром эмоционального выгорания

включает в себя эмоциональное истощение, деперсонализацию и редукцию профессиональных достижений.

Эмоциональное истощение ощущается как эмоциональное перенапряжение, опустошенность, исчерпанность собственных ресурсов. Человек не может полностью отдаваться работе, чувствует притуплённость эмоций, возможны эмоциональные срывы.

Деперсонализация - развитие негативного, бездушного отношения к раздражителям.

Редуцирование личных достижений - снижение чувства компетентности, недовольство собой. Возникновение чувства вины за собственные негативные проявления или чувства, снижение профессиональной и личностной самооценки.

Изучая различные подходы по изучению синдрома эмоционального выгорания, мы можем отметить, что выгорание определяет деформацию личности. Навык овладения любой профессией требует больших усилий и актуализации проявлений, отвечающих её требованиям. Изменения, которые происходят с личностью в процессе профессионализации, обусловлены индивидуальным развитием личности и влиянием социально-психологических условий в профессиональной деятельности, затрагивающие все уровни.

В частности труд педагога относится к группе профессий с повышенной моральной ответственностью за жизнь и здоровье обучающихся одного класса, а также всех обучающихся в школе.

Эмоциональное выгорание - это динамический процесс и возникает поэтапно, в полном соответствии и механизмом развития стресса.



Профессиональное выгорание возникает не мгновенно, а накапливается постепенно и незаметно. Поэтому целесообразно рассмотреть процесс развития эмоционального выгорания у профессионалов, что поможет представить динамику развития синдрома эмоционального выгорания. Эмоциональное выгорание по В.В.Бойко проходит три фазы (стадии) развития.

Фаза «напряжения». Поведение характеризуется на уровне произвольного: забывание каких-то моментов, провалы в памяти (например, выключен ли дома утюг, внесена ли нужная запись или нет в документацию т.д.), сбои в выполнении каких-либо двигательных действий и т.д. Возникает состояние тревожности, неудовлетворенности. В зависимости от характера деятельности, величины нервно-психических нагрузок и личностных особенностей педагога первая стадия может формироваться в течение 3-5 лет.

Фаза «резистенции». Наблюдается снижение интереса к работе, потребности в общении (в том числе и дома, с друзьями): «не хочется видеть» тех, с кем специалист общается по роду деятельности (школьники), «в четверг ощущение, что уже пятница», «неделя длится нескончаемо», нарастание апатии к концу недели, появление устойчивых соматических симптомов (нет сил, энергии, особенно к концу недели, головные боли по вечерам; «мертвый сон, без сновидений», увеличение числа простудных заболеваний); повышенная раздражительность. Время формирования данной стадии в среднем от 5 до 15 лет.

Также возникают недоразумения с учащимися. Профессионал начинает в кругу своих коллег с

пренебрежением говорить о некоторых из них. Постепенно неприязнь проявляется в присутствии учащихся. Вначале это с трудом сдерживаемая антипатия, а затем и вспышки раздражения. Подобное поведение профессионала специалиста – это не осознаваемое им самим проявление самосохранения при общении, превышающем безопасный для организма уровень. Человек пытается более или менее успешно оградить себя от неприятных впечатлений, сопротивляется нарастающему стрессу. Это естественно: человек осознанно или бессознательно стремится к психологическому комфорту, снизить давление внешних обстоятельств с помощью имеющихся в его распоряжении средств.

Фаза «истощения». Собственно личностное выгорание. Характерна полная потеря интереса к работе и жизни вообще, эмоциональное безразличие, ощущение постоянного отсутствия сил. Стадия может формироваться от 10 до 20 лет. Кроме того, в период накопления эмоционального выгорания проявляются следующие личностные характеристики: сниженное чувство собственного достоинства. Внешне это проявляется как неудовлетворенность своим статусом, плохо скрываемое раздражение (вплоть до зависти) в адрес людей, более социально успешных. Их достижения трактуются как случайные, равно как и собственная невозможность сравниться с ними. Трудоголизм, высокая мотивация успеха, стремления все и всегда сделать очень хорошо, желательнее лучше всех. Любое снижение результатов труда даже по объективным причинам может вызвать неадекватную реакцию: от ухода в себя и свои депрессивные переживания до поиска виноватого [24].

К. Маслач выделяет стадии развития эмоционального выгорания:

- стадии «напряжения»: переживается как повышенная ответственность за выполняемую работу, появляются трудности в общении с окружающими людьми

- стадия «резистенции»: сопротивление с психотравмирующими факторами

- стадия «истощения»: снижение эмоционального тонуса [11]

Л.А. Китаев-Смык считает, что развитие «выгорания» можно свести к трём последовательно сменяющих друг друга факторам.

«Уплотнение эмоций» - безэмоциональность, равнодушие ко всем окружающим, исчезает острота чувств и переживаний.

«Конфронтация клиентов» - возникает застойное переживание конфликтов, поначалу из-за конкретного события, а потом приходит чувство стойкой неприятности к личности.

- «Потеря ценностных ориентаций» - возникает навязчивое недоверие к высказываниям партнеров, критичность к себе и окружающим, нарастает утрата представлений о ценностях жизни [10,742].

Основные структурные компоненты не дают детального представления о сущности «выгорания» в системе психологических категорий, поэтому необходимо раскрыть симптомы эмоционального выгорания.

Проблема симптоматики широко представлена в мировой психологии. Попытку классифицировать симптомы ЭВ предприняли исследователи В. Шауфели и Д. Енцманн. Данная

классификация построена по двум основаниям: характер сферы индивида и уровень проявления симптома.

Они выделяют следующие симптомы: аффективные, когнитивные, поведенческие, мотивационные и физические [27,21].

Аффективные симптомы проявляются в депрессивном, мрачном настроении. Пессимистический настрой и упадок духа сохраняются независимо от воздействия различных факторов. Эмоциональные и физические ресурсы находятся на грани исчезновения с большими затратами энергии на преодоление стрессовых воздействий, что ведёт к развитию тревоги и нервозности.

На межличностном уровне наблюдается раздражительность и, чрезмерная чувствительность к воздействиям окружающей среды. Появляется эмоциональная чёткость к окружающим людям, которая может сопровождаться вспышками гнева и раздражительности.

На организационном уровне появляется ощущение дискомфорта и чувства неудовлетворенности.

Когнитивные симптомы связаны с нарушением протекания психических процессов и функций.

На уровне межличностных контактов симптомами выступают циничное и гуманное восприятие профессионалом своих клиентов, формирование представлений о себе как о непогрешимой и во всём правой личности.

На организационном уровне возникают отрицательные представления о коллегах и руководстве, а также агрессивное отношение к окружающим.

Поведенческие симптомы на индивидуально-психологическом уровне прослеживается повышение общего уровня возбуждения: неусидчивость, гиперактивность, неспособность сконцентрироваться на чём-либо.

Межличностный уровень характеризуется двумя формами поведения. С одной стороны агрессивное поведение к окружающим, что приводит к конфликтам на работе. А с другой стороны может привести к избеганию контактов с людьми.

На организационном уровне проявляется несоблюдение трудовой дисциплины, отсутствием творческой инициативы и безразличие к выполняемой работе.

Мотивационные симптомы на индивидуально-психологическом уровне наблюдается потеря смысла выполняемой работы и её значимости.

Межперсональный уровень теряет интерес к клиентам, пациентам, ученикам и т.д., безразличие к их нуждам и нежеланием решать их проблемы.

На организационном уровне проявляются симптомы: нежелание работать, брать на себя ответственность и инициативу.

Физические симптомы проявляются в появлении неопределённых жалоб на головные боли, нарушение сна, общая усталость; психосоматические заболевания: расстройства желудочно-кишечного тракта и сердечно-сосудистые заболевания; отдельные физиологические реакция: повышение давления и уровня холестерина.

Предложенный В.В. Бойко подход к пониманию эмоционального выгорания представляет как динамический

процесс, возникающий поэтапно в полном соответствии с механизмом развития стресса, когда присутствуют три фазы такого развития и в каждой фазе он выделяет симптомы появления ЭВ.

Фаза тревожного напряжения включает несколько симптомов:

1. Симптом «переживания психотравмирующих обстоятельств». Проявляется усиливающимся осознанием психотравмирующих факторов профессиональной деятельности, которые трудно или вовсе неустранимы.

2. Симптом «неудовлетворенности собой». В результате неудач или неспособности повлиять на психотравмирующие обстоятельства, человек обычно испытывает недовольство собой, избранной профессией, занимаемой должностью, конкретными обязанностями.

3. Симптом «загнанности в клетку». Возникает, но не во всех случаях, хотя выступает логическим продолжением развивающегося стресса. Когда психотравмирующие обстоятельства очень давят и устранить их невозможно, к нам часто приходит чувство безысходности.

4. Симптом «тревоги и депрессии». Обнаруживается в связи с профессиональной деятельностью в особо осложненных обстоятельствах, побуждающих к эмоциональному выгоранию как средству психологической защиты. Чувство неудовлетворенности работой и собой порождают мощные энергетические напряжения в форме переживания ситуационной или личностной тревоги, разочарования в себе, в избранной профессии, в конкретной должности.



5. Симптом «тревоги и депрессии», - пожалуй, крайняя точка в формировании тревожной напряженности при развитии эмоционального выгорания.

В фазе «резистенции» происходит фактическое сопротивление нарастающему стрессу и начинается с момента появления тревожного напряжения. Формирование защиты с участием эмоционального выгорания происходит на фоне следующих явлений:

1. Симптом «неадекватного избирательного эмоционального реагирования». Несомненный «признак выгорания», когда профессионал перестает улавливать разницу между двумя принципиально отличающимися явлениями экономическое проявление эмоций и неадекватное избирательное эмоциональное реагирование.

2. Симптом «эмоционально-нравственной дезориентации». Он как бы углубляет неадекватную реакцию в отношениях с деловым партнером. Нередко у профессионала возникает потребность в самооправдании.

3. Симптом «расширения сферы экономии эмоций». Данная форма защиты осуществляется вне профессиональной области - в общении с родными, друзьями и знакомыми.

4. Симптом «редукции профессиональных обязанностей». В профессиональной деятельности, предполагающей широкое общение с людьми, редукция проявляется в попытках облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат.

В фазу «истощения» входят следующие симптомы:

1. Симптом «эмоционального дефицита». К профессионалу приходит ощущение, что эмоционально он уже не может

помогать субъектам своей деятельности. Постепенно симптом усиливается и приобретает более осложненную форму: все реже проявляются положительные эмоции и все чаще отрицательные.

2. Симптом «эмоциональной отстраненности». Личность почти полностью исключает эмоции из сферы профессиональной деятельности. Ее почти ничего не волнует, почти ничто не вызывает эмоционального отклика – ни позитивные обстоятельства, ни отрицательные.

3. Симптом «личностной отстраненности, или деперсонализации». Проявляется в широком диапазоне умонастроений и поступков профессионала в процессе общения.

4. Симптом «психосоматических и психовегетативных нарушений». Симптом проявляется на уровне физического и психического самочувствия. Обычно он образуется по условно-рефлекторной связи негативного свойства: многое из того, что касается субъектов профессиональной деятельности, провоцирует отклонения в соматических или психических состояниях. Порой даже мысль о таких субъектах или контакт с ними вызывает плохое настроение, дурные ассоциации, бессонницу, чувство страха, неприятные ощущения в области сердца, сосудистые реакции, обострение хронических заболеваний [12].

А также симптомы эмоционального выгорания можно условно разделить на три основные группы: психофизические проявляются в чувстве постоянной усталости на протяжении всего дня; ощущение эмоционального и физического истощения; резкая потеря или увеличение веса; ухудшение

зрения, слуха обоняния и осязания, потеря внутренних телесных ощущений.

Симптомы социально-психологической группы: безразличие, депрессия, скука; повышенная раздражительность даже на незначительные события; частые нервные срывы и т.д.

К симптомам поведенческой группы относятся: повышение неадекватности и критичности; чувство бесполезности, не появляется чувства улучшения по отношению к работе.

Как синдром, выгорание включает в себя группу симптомов, которые проявляются вместе, выгорание процесс индивидуальный, поэтому симптомы обнаруживаются не все сразу и неодновременно [14,42].

Таким образом, профессиональное выгорание понимается как профессиональный кризис, связанный с работой в целом, а не только с межличностными взаимоотношениями в ее процессе. В настоящее время нет единого взгляда на структуру синдрома выгорания, но, несмотря на различие в подходах к его измерению, можно заключить, что синдром выгорания представляет собой личностную деформацию вследствие эмоционально затрудненных или напряженных отношений, в основном, в системе «человек – человек». Деформированные отношения отражаются не только на рабочем месте, но и на окружающих нас людях. Последствия выгорания могут проявляться как в психосоматических нарушениях, так и сугубо психологических изменениях личности. СЭВ появляется не сразу, а проходит динамическое развитие, переходящее из

одной стадии в другую, а лишь потом достигает критической отметки.

## **1.2 Факторы, влияющие на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы**

В процессе любой выполняемой работы людям свойственно испытывать физические и нервно-психические нагрузки. Их величина разнообразна, так как это зависит от вида выполняемой деятельности. При небольших нагрузках действующих постоянно, либо значительно сильных разовых нагрузках организм включает естественные механизмы регуляции и начинает справляться с последствиями данных стрессов, без сознательного участия человека. В других случаях, когда нагрузки продолжительны и действуют длительное время в данном случае необходимо задуматься о помощи специалиста.

Так как деятельность педагога насыщена различными и разнообразными стрессовыми ситуациями, которые повышают эмоциональное реагирование, следует отметить, что у них проявляется факт потери интересов к личности учащегося, неприятие его таким, какой он есть, упрощение эмоциональной стороны профессионального общения.

Причинами эмоционального стресса являются внешние экстремальные факторы, которые рассматриваются как первичные источники напряжения и перенапряжения, к ним относятся и внутренние факторы, с помощью которых определяется влияние первых факторов, с помощью которых

определяются особенности психологического отражения и ситуации.

Психологическая специфика стресса зависит как от внешних факторов, так и от личностного смысла цели деятельности, оценки ситуации, в которой он находится. Отсюда следует, что трудовая деятельность может выступать не причиной стресса, а поводом к данному состоянию работника. Конечно причины того или иного стресса скрываются и в личностных особенностях человека: потребности, установки, цели и мотивы.

Рассматривая сущность эмоционального выгорания, авторы отмечают ряд факторов, обуславливающие его развитие.

Гнездилова О.Н. в качестве факторов, которые могут приводить к эмоциональному выгоранию, отмечает интровертированность характера, замкнутость и застенчивость, не согласующаяся с требованиями профессий [5].

Так В.В. Бойко эмоциональное выгорание рассматривает как форму профессиональной деформации личности, которая возникает под воздействием ряда факторов, предпосылок: внешних и внутренних.

К внешним факторам по В.В. Бойко относятся:

- Хронически напряжённая психоэмоциональная деятельность, которая связана с интенсивным общением; необходимость постоянного подкрепления эмоциями разных аспектов деятельности
- Дестабилизирующая организация деятельности (нечёткая организация и планирование труда, недостаток оборудования, противоречивая информация, такая обстановка сказывается

как на субъекте труда, так и на субъекте общения – клиенте, ученике, пациенте).

- Повышенная ответственность за исполняемую работу (это касается медиков, учителей, юристов и т.д.)
- Неблагополучная психологическая обстановка в профессиональной деятельности (конфликты между начальниками и подчинёнными)

Под внутренними факторами Бойко понимает:

- Склонность к эмоциональной ригидности (оно возникает чаще всего у людей эмоционально более сдержанных, чем у восприимчивых)
- Излишне интенсивная интериоризация (восприятие и переживание) обстоятельств профессиональной деятельности, повышенное чувство ответственности
- Слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности (специалист не считает для себя необходимым, так как не заинтересован проявлять переживание к партнёру, либо не умеет поощрять себя за переживание и сочувствие в деятельности другого человека)
- Нравственные дефекты и дезориентация (дефект обусловлен неумением включать во взаимодействие совесть, честность, уважение прав и достоинств другой личности, дезориентация - вызывается неумением отличать доброе от плохого, благо от вреда, это всё могло быть у человека до начала профессиональной деятельности, а могло быть приобретено в её процессе)

К. Маслач определил следующие факторы, от которых зависит синдром эмоционального выгорания:



- Индивидуальный предел или «поток» возможностей «эмоционального Я» противостоять истощению
- Внутренний психологический опыт, включающий чувства, эмоции, установки мотива, а также ожидание
- Негативный индивидуальный опыт, в котором сконцентрированы проблемы, дискомфорт и негативные последствия [14,41]

Также стоит отметить, что многие авторы, рассматривая феномен эмоционального выгорания опираются на теорию стресса г. Селье и общего адаптационного синдрома.

Американские исследователи М. Мескон, М. Альберт, Ф. Хедоур рассматривают внешние стресс-факторы, которые влияют на развитие организационного стресса, определяемого как психическое напряжение, связанное с преодолением высоких нагрузок, несовершенства организационных условий труда, поиск неординарных решений в трудных ситуациях.

К таким стресс-факторам авторы относят: переход к новым информационным технологиям; нововведения в организациях; изменяющиеся требования к персоналу; переподготовка персонала, а также изменения в организационной структуре [32].

Причинами организационного стресса, немецкие исследователи В. Зигерт и Л. Ланг считают и страхи у работников: страх не справиться с работой; потерять работу; допустить ошибку и т.д.

К факторам данного стресса относятся завышенные требования, высокая личностная ответственность, недопустимость участия в принятии решений.

Данные факторы приводят к негативным последствиям: происходит снижение трудовой мотивации, увеличивается число конфликтов в коллективе, наступает депрессия, хочется одиночества.

С.А. Подсадный и Д.Н. Орлов выделяют три группы факторов эмоционального выгорания: *личностные, ролевые, организационные*.

Личностные факторы: к ним относится тенденция оставаться закрытым и отстранённым от взаимодействия в общении с окружающими людьми.

К ролевым факторам относятся следующие характеристики: занимаемая должность и отношения в коллективе.

К организационным факторам С.А. Подсадный и Д.Н. Орлов относят: отсутствие и недостаток социальной поддержки со стороны коллег и начальства; не происходит вознаграждение за проделанную работу, как моральное, так и материальное; нет возможности проконтролировать рабочую ситуацию и повлиять на принятие важных решений; отсутствие выходных, отпусков и интереса вне работы.

Исследователи считают, что одни и те же условия у одних работников могут провоцировать развитие выгорания, а у других нет. С точки зрения авторов личностный фактор имеет главное значение в развитии выгорания [22, 28-33].

На развитие СЭВ влияют не только описанные факторы, но и различные причины, которые влияют на внутреннее и внешнее самочувствие педагога.

Причины эмоционального стресса делятся на непосредственные и главные. К непосредственной причине

можно отнести событие, которое является следствием психической напряжённости и стресса, например, возникла проблемная ситуация, связанная с угрозой здоровья и жизни, конфликт с коллегами, руководством и т.д.

Главной причиной возникновения профессионального стресса являются индивидуальные, психологические, физиологические особенности субъекта труда.

Также к причинам эмоционального выгорания педагогической деятельности относятся:

- Высокая эмоциональная включённость в работу
- Временные рамки деятельности (занятие, окончание учебного года)
- Ответственность перед администрацией, родителями, обществом в целом за результат своего труда
- Организационные моменты педагогической деятельности: нагрузка, моральное и материальное стимулирование
- Неумение регулировать собственное эмоциональное состояние
- Отсутствие навыков коммуникации и умения выходить из трудных ситуаций общения с детьми, родителями и администрацией [7]

В.И. Ковальчук отмечает следующие причины «выгорания» чрезмерный уровень напряжения и объёма работы, особенно если нереальные сроки выполнения; монотонность работы из-за большого числа повторений; физическое изнеможение, напряжение и конфликты в коллективе, недосыпание и др. [9, 225].

Таким образом, можно сделать вывод, что развитие эмоционального выгорания обусловлено рядом причин и

факторов, а также зависит от возраста контингента педагогов, от стресс-факторов и т.д. Так как работа педагогов очень напряжена и монотонна, поэтому необходима эмоциональная поддержка среди коллег, начальства, родителей и учеников.

### **1.3 Профилактика и коррекция как направление деятельности психолога образования**

Известное предложение о том, что болезнь легче предупредить, чем лечить относится не только к медицинским работникам, но и к работникам образования.

Сегодня никого не надо убеждать в том, что необходима и полезна психопрофилактическая и психокоррекционная работа. В образовании, конечно, все взоры обращены к психологу, к сожалению не располагающего, соответствующими методическими разработками.

В образовательных учреждениях основными направлениями практической деятельности психолога является психодиагностика, консультирование, коррекционно-развивающая работа, а также психопрофилактика и коррекция.

Психопрофилактика это работа по предупреждению дезадаптации (нарушений процесса приспособления к среде), создание благополучного психологического климата в учреждении, проведение мероприятий по предупреждению и снятию психологической нагрузки учителей, обучающихся и т.д.

По мнению В.Э. Пахальян, «психопрофилактика» является система образующим видом деятельности психолога

образования, т.к. именно в учебных заведениях существуют оптимальные условия для такой работы [18].

Психопрофилактика – это система работы, обеспечивающая предотвращение возможного неблагополучия в психическом развитии ребёнка, в развитии его личности, а также предполагающая своевременное создание психологических условий, безопасных для этого развития, сохраняющих и укрепляющих здоровье детей [20,7].

Одним из главных направлений в деятельности педагога-психолога образовательного учреждения является психопрофилактика, которая направлена на предупреждение возникновения явлений дезадаптации обучающихся, воспитанников образовательных учреждений, а также разработка конкретных рекомендаций педагогическим работникам, родителям по оказанию помощи в вопросах воспитания, обучения и развития.

Для психопрофилактики важное значение имеют благоприятные условия всестороннего развития способностей, а также более полное удовлетворение духовных и материальных запросов.

Психопрофилактика – системообразующий вид деятельности практического психолога образования, направленный на предупреждение возможного неблагополучия в развитии ребенка, создание психологических условий, максимально благоприятных для этого развития, на сохранение, укрепление и развитие психологического здоровья детей в течение всего дошкольного и школьного детства [19].

Психопрофилактика – комплекс мер, направленных на выявление возможности нарушения развития и осуществление мероприятий по его предупреждению.

С установкой Всемирной организации здравоохранения выделяют первичную, вторичную и третичную профилактику.

Первичная психопрофилактика направлена на работу с педагогами, у которых развитие и поведение находится в пределах зоны адаптированности. Данная работа направлена на коррекцию недостатков развития.

Вторичная профилактика предусматривает работу с детьми, развитие и поведение которых находится пограничным к дезадаптивному состоянию.

Задача психолога состоит в том, чтобы преодолеть возникшие трудности до того, как дети станут социально и эмоционально неуправляемыми. На данном уровне необходимо подключать родителей и учителей, взаимодействующих с ними. Под третичной профилактикой понимают специальную работу с детьми, у которых ярко выражены учебные и поведенческие проблемы. На этом уровне происходит взаимодействие всех отраслей, которые оказывают помощь.

Вторичная и третичная профилактика осуществляется при наличии ущерба, нанесенного болезнью, из-за этого конечный результат менее полный, чем при первичной профилактике [20].

Эффективность профилактики зависит от степени заболевания, его давности, остроты, темпа развития, особенностей больного и условий его лечения.

Таким образом, мы считаем, что психопрофилактика в образовательных учреждениях необходима, так как с её



помощью можно выявить психическое заболевание на ранних стадиях. При выявлении психического заболевания должен работать не только педагог- психолог, но медицинские работники. А разрабатывая, мероприятие по психопрофилактике необходимо выявить причину появления данной патологии.

Важность психопрофилактики осознается всеми учёными и практиками, имеющие отношение к школьной жизни.

Психопрофилактика необходима тогда, когда психолог на основе знаний проводит работу по предупреждению неблагополучия в психическом развитии педагогов. Психолог направляет свою деятельность на развитие максимально благополучных условий.

Психокоррекционная работа также является необходимой частью деятельности психолога образования, так как, проводя такую работу он помогает педагогам лучше адаптироваться к жизненным ситуациям, снимает напряжение от повседневных нагрузок, а также оказывает помощь по предупреждению и разрешению конфликтов, с которыми сталкивается педагог в течение дня.

При разработке практических средств для профилактики и коррекции СЭВ следует рассматривать не только комплексный подход, но и отдельные структурные образования личности, которые необходимы для актуализации личностных ресурсов, выступающие в качестве опорных и компенсаторных компонентов. Важнейшим аспектом профилактической работы является анализ субъективных переживаний в процессе профилактики и коррекции.

Для коррекции неблагоприятных состояний можно использовать следующие способы: меньше обращать внимание на отрицательные ситуации, происходящие на рабочем месте и быту; позитивно реагировать на события и ситуации; экономно расходовать эмоционально-энергетические ресурсы.

В целях коррекции СЭВ необходимо обдуманно рассчитывать и распределять свои нагрузки; переключаться с одного вида деятельности на другой; проще относиться к конфликтам, происходящим на работе; не пытаться быть первым всегда и во всем.

Профилактическая работа должна главным образом учитывать факторы, предпосылки СЭВ и их нельзя не брать во внимание.

Профилактическая, диагностическая и коррекционная работа неотделима от психологической работы по преодолению профессиональной деформации личности и может проводиться параллельно [16].

Следовательно организацию психологической профилактики СЭВ необходимо проводить комплексно, включая следующие виды деятельности:

- диагностико-коррекционная работа направлена на обеспечение информацией об особенностях индивида в определенных условиях
- консультирование – проясняются возможные причины нежелательного поведения, личностных трудностей индивида с целью своевременного предупреждения возникновения каких-либо трудностей
- просвещение направляется на своевременное и адресное распространение информации, позволяющей

предупредить появление типичных трудностей в развитии, в осуществлении своей профессиональной деятельности, в обществе и т.д.

В зависимости от физического состояния, здоровья, успехов в личной и трудовой жизни психическая устойчивость может изменяться. Естественно методы её сохранения различны и индивидуальны. Тем, кто хочет научиться управлять своими эмоциями и настроением, овладевать быстрыми способами снижения внутренней напряженности, необходимо уметь пользоваться приемом саморегуляции, самоконтроля и умение прислушиваться к своему организму [3].

К психологическим основам саморегуляции относят управление познавательными процессами и личностью: поведение, эмоции и действия. Зная себя, свои потребности и способы их удовлетворения, человек может более эффективно, рационально распределять свои силы в течение каждого дня, целого года.

Регулярное выполнение психотехнических упражнений поможет правильно ориентироваться в собственных психических состояниях, адекватно оценивать происходящее и управлять собой для сохранения своего здоровья, как следствие достижение успехов в профессиональной деятельности. Для выполнения данных упражнений не требует большого количества времени и специального помещения, поэтому их можно проводить самостоятельно или в паре как на переменах, так и после уроков.

А.А. Осипова указывает, что профилактика и коррекция СЭВ состоит в принятии на себя ответственности за свою

работу, свой профессиональный результат, в умении не спешить, а давать время для достижений на работе и в жизни. Большое значение имеет реалистичная оценка своих возможностей и умение проигрывать, т.к. профессиональные спады - это естественные этапы профессионального развития настоящего специалиста [24].

При профилактике и коррекции СЭВ можно использовать различные **упражнения-релаксации**, которые помогают снять напряжение, внутренние зажимы, расслабиться.

**Игры-формулы** используются для вербального самовнушения. Формулы могут произноситься как про себя, так и вслух по дороге домой, на работу и т.д. (Я спокоен и уверен в себе. Я должен сохранять внутреннюю стабильность, потому что впереди меня ждёт трудный разговор.)

Чтобы формулы были эффективны необходимо придерживаться следующих правил:

- для оперативного пользования формулой нужно выбирать текст из нескольких фраз
- большое значение имеет начало формулы
- формулу самовнушения следует повторять несколько раз
- важно верить в «магические» свойства формулы
- проговаривать формулу необходимо в состоянии сосредоточенности, сконцентрировав волю [33]

При профилактике ЭВ можно использовать музыку, в качестве психологического средства. Музыка даёт широкие возможности для регулирования эмоциональной среды и гармонизировать субъективную целостность личности. Она оказывает более динамичный эффект воздействия на

воспринимающего, так как выполняет гностическую функцию особого невербального познания – постижения интонационного смысла (Б. Асафьев, Г.С. Тарасов, В.Н. Холопова и др.) [9].

Эффективность психопрофилактики и психокоррекции ЭВ педагогов с помощью музыкальных средств определяется с учётом индивидуальных особенностей развития личности:

- для педагогов с высоким уровнем ЭВ, музыкальное воздействие выполняет коррекционную функцию, заключающуюся в перестройке актуально-ценностной сферы
- для педагогов со средним уровнем ЭВ музыкальное воздействие не окажет существенного влияния
- для педагогов с низким уровнем ЭВ, музыкальное воздействие выполняет профилактическую работу, которая заключается в укреплении и подтверждении значимости актуальных ценностей

Профилактико-коррекционный комплекс музыкальных психологических средств воздействия включает в себя:

- проективную методику МАСТ (музыкальный ассоциативный самоактуализирующий тест), где качественный анализ ассоциаций на музыку даёт возможность диагностики субъективной актуально-потребностной динамики развития личности
- циклы упражнений, направленные на формирование актуально-ценностного личностного содержания, где использование того или иного цикла, находится в зависимости от предварительных показателей развития СЭВ [9]

Педагогам с формирующимся СЭВ необходимо давать рекомендации индивидуально. Важно, чтобы человек был готов к определённым изменениям. Самопрофилактика начинается с

распознавания и понимания сути проблемы самого человека. Первый шаг в контроле за процессом выгорания – готовность взять на себя ответственность за собственное переживание стресса, а потом обязать себя измениться. Однако нет общего мнения в отношении того, к каким мерам следует прибегать. Важно принять вызов к изменению своего психологического состояния и начать использовать методы «обуздания стресса» и остановить процесс выгорания.

Таким образом, мы видим, для того чтобы скорректировать СЭВ можно использовать различные психологические, диагностические и коррекционные методы. Самое главное в профилактике ЭВ, мы считаем, что человек должен осознать этот феномен, выяснить причины его появления и принять решение к его корректированию. Прежде чем, обращаться к методам мы должны научиться осуществлять рефлекссию своего рабочего дня, самостоятельно регулировать свое поведение и внутренне состояние.

### **Выводы к 1 главе:**

**1.** Синдром эмоционального выгорания это эмоциональное истощение и снижение личностных достижений, который может возникать среди специалистов разных профессий.

**2.** Согласно Всемирной организации здравоохранения «синдром эмоционального выгорания» - это физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью к соматическим заболеваниям.

**3.** В структуре синдром эмоционального выгорания выделяют компоненты: однофакторная модель, которая обуславливается физическим, психическим, эмоциональным истощением; двухфакторная модель, включающая в себе эмоциональное истощение и деперсонализацию. Данный синдром развивается из-за несоответствия между ожиданиями, эмоциональными требованиями, которые предъявляются на работе.

**4.** Представители трёхфакторной модели считают, что синдром эмоционального выгорания состоит из трёх компонентов: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

**5.** К причинам, обуславливающим синдром эмоционального выгорания относят: высокая эмоциональная включённость в работу, временные рамки деятельности, ответственность перед администрацией, родителями, обществом в целом за проделанную работу, неумение регулировать собственное эмоциональное состояние, монотонность, физическое изнеможение, напряжение и конфликты в коллективе.

**6.** На развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы влияют как внутренние так и внешние факторы:

К внутренним относятся: повышенное эмоциональное чувство ответственности, склонность к эмоциональной ригидности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация.

К внешним – напряжённая психоэмоциональная деятельность, повышенная ответственность за выполняемую работу, неблагоприятная эмоциональная обстановка.

7. Профилактика и коррекция являются важными направлениями деятельности психолога образования, т.к. с помощью профилактической и коррекционной работы можно предупредить и скорректировать СЭВ у педагогов начальной школы.

## **ГЛАВА II ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНОЕ ИССЛЕДОВАНИЕ ПРОБЛЕМЫ ПРОФИЛАКТИКИ И КОРРЕКЦИИ ЭМОЦИОНАЛЬНОГО ВЫГОРАНИЯ У УЧИТЕЛЕЙ НАЧАЛЬНЫХ КЛАССОВ**

### **2.1 Диагностика признаков эмоционального выгорания у педагогов начальной школы**

Профессиональная педагогическая деятельность имеет ряд специфических особенностей и осложнена множеством негативных факторов.

Базой исследования послужила МБОУ ТСОШ № 1 Тарасовского района, Ростовской области. В исследовании эмоционального выгорания педагогов начальной школы приняли участие учителя (женщины) разного возраста (от 25 лет до 71 года) в количестве 13 человек. Средний возраст педагогов 44,2 года. Среди них высшее образование имеют 38,5 %, со средним специальным 61,5 %. Стаж работы сотрудников варьируется от 4 лет до 50 лет.



Наблюдая за коллегами и используя в диагностических целях методику В.В. Бойко по изучению уровня «Эмоционального выгорания» (далее ЭВ), мы видим, что большинство педагогов подвергаются СЭВ. Данный феномен начинает формироваться у большинства педагогов под воздействием внешних и внутренних факторов, как в педагогической деятельности, так и в социальной. Проанализируем данные, полученные по методике В.В. Бойко.

Тестирование проводилось индивидуально и по группам. Представим результаты эмпирического исследования по степени выраженности эмоционального выгорания синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.

Все испытуемые разделяются по количеству набранных баллов, как в отдельных симптомах, так и по общему количеству набранных баллов в каждой фазе.

Всю интерпретацию можно разделить на 3 фазы (напряжение, резистенция, истощение), которые можно разделить такому критерию симптомов:

1 фаза - синдром не сформировался в одной из фаз (т.е. испытуемый набрал менее 36 баллов);

1 фаза - синдром находится в стадии формирования в одной из фаз (т.е. испытуемый набрал от 37 и до 60 баллов);

2 фаза - синдром полностью сформировался (итоговое количество набранных баллов - 65). Отообразим результаты в диаграмме (рис.2.1)

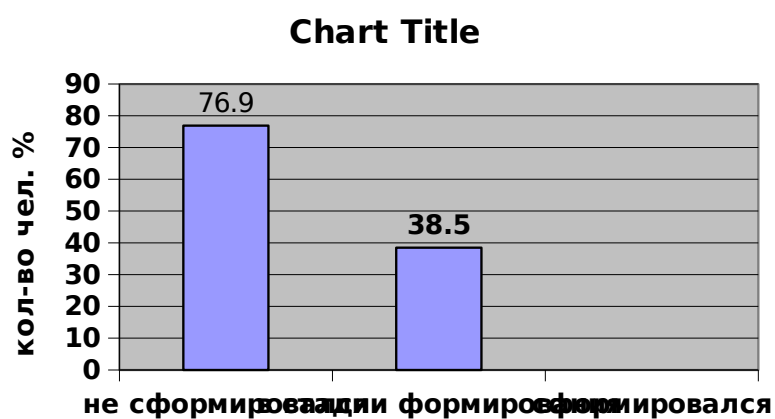


Рис.2.1 - Степени эмоционального выгорания у педагогов в экспериментальной группе

В первую фазу вошло 10 педагогов, что составляет 76,9%, во вторую фазу вошло 5 педагогов, что составляет 38,5 %, в третью фазу не вошел ни один педагог, что составило 0 %. Общее количество педагогов 13 человек.

Таким образом, мы видим, что наибольшее количество педагогов относятся к фазе, в которой СЭВ не сформировался. А наименьшее количество педагогов относится к фазе со сформировавшимся синдромом.

На рис.2.2 мы представляем выраженность фаз и симптомов каждой фазы.

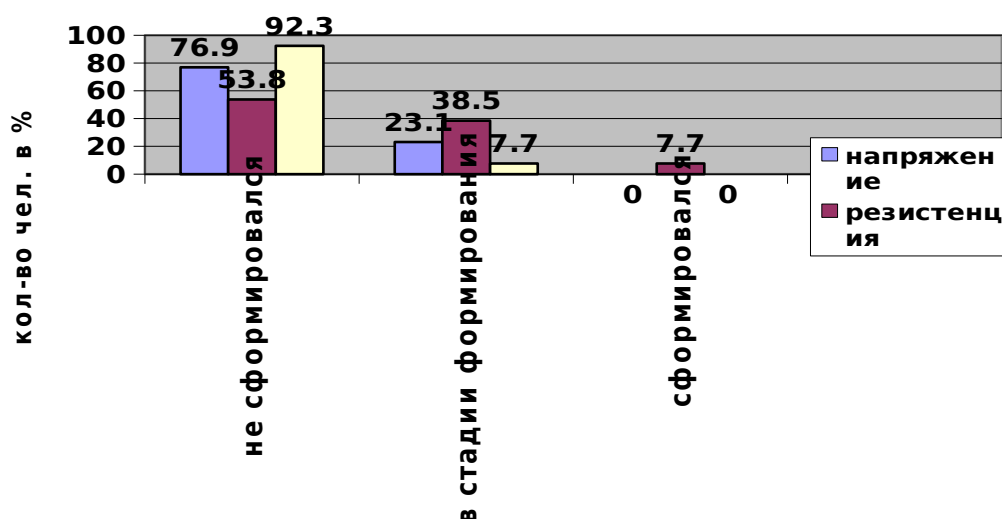


Рис.2.2 - Выраженность симптомов эмоционального выгорания у педагогов в экспериментальной группе

Анализируя результаты, представленные в таблице, можно сказать, что в фазе «напряжение» доминирующим симптомом является «переживание психотравмирующих обстоятельств». Указанный симптом сложился у пяти педагогов и составляет 38,5% из общего числа опрошенных. Данный симптом является осознанием психотравмирующих факторов деятельности, которые трудно устранить. У педагогов накапливается отчаяние и негодование, которые приводят к развитию прочих явлений «выгорания».

Неудовлетворенность собой не сложилась у большинства педагогов, т.е. многие педагоги довольны собой, профессией, конкретными обязанностями (61,5%). Три педагога (23,1%) показали неудовлетворенность собой. Следующий симптом показывает, что каждый учитель может изменить ситуацию и к нему не приходит чувство беспомощности, и у них не наступает состояние интеллектуально-эмоционального ступора.

Симптом «тревоги и депрессии» сложился у одного педагога (7,7%). Он переживает личностную тревогу, разочарован в себе, в профессии или местом работы. Такой симптом является крайней точкой в формировании первой фазы «напряжения» при эмоциональном выгорании.

В целом фаза «напряжения» находится в стадии формирования у 23,1%/3 педагогов начальной школы, а не сформировалась у 76,9 % /10 педагогов.

Во второй фазе «резистенция» доминирующими симптомами являются «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование», «расширение сферы экономии эмоций» и «редукция профессиональных обязанностей».

Симптом «неадекватное избирательное эмоциональное реагирование» сложился у двух педагогов 23,1%, а у девяти педагогов (69,3%) данный симптом находится в стадии формирования. Данный симптом является несомненным признаком «выгорания», профессионал перестаёт улавливать связь между двумя отличающимися явлениями:

- экономичное проявление эмоций;
- неадекватное избирательное реагирование.

Первое явление показывает, что педагог умеет взаимодействовать с деловыми партнёрами – подключает эмоции довольно ограниченного реагирования и умеренной интенсивности: лёгкая улыбка, приветливый взгляд, спокойный, умеренный тон. Если необходимо, то профессионал может отнестись к подопечному или клиенту более эмоционально, с искренним сочувствием. Такой стиль общения свидетельствует о высоком уровне профессионализма.

Продолжением симптома «неадекватное эмоциональное реагирование» является симптом «эмоционально-нравственная дезориентация», который сложился у 7,7%/1 педагогов. Профессионал неадекватно экономит на эмоциях, ограничивает эмоциональную отдачу за счёт выборочного реагирования на ситуацию и субъект общения фиксирует эмоциональную чёткость, неучтивость, равнодушие, а также интерпретируется, как неуважение к их личности, т.е. переходит в плоскость нравственности.

Симптом «расширение сферы экономии эмоций» доминирует у 30,8%/4 педагогов. Этот симптом проявляется вне профессиональной деятельности – в общении с близкими, знакомыми и др. Профессионал очень сильно устаёт на работе

от контактов с людьми, что не хочет общаться даже с близкими. Именно они становятся «жертвой эмоционального выгорания».

«Редукция профессиональных обязанностей» доминирует у трёх педагогов (23,1%) проявляется в попытке облегчить или сократить обязанности, которые требуют эмоциональных затрат, а также обделяют вниманием сотрудников, учеников и т.д.

Фаза «резистенция» сформировалась у 7,7% педагогов, а у 38,5% педагогов фаза формируется, фаза не сформировалась у 53,8 % педагогов.

В фазе «истощение» нет доминирующих симптомов, это говорит о том, что педагог может помогать своим партнёрам, подопечным и т.д. Он в состоянии войти в положение другого человека, сочувствует и переживает ему. У педагогов начальной школы не появляются обиды, резкость, грубость и т.д. Они не могут работать как бездушные автоматы, не живут полнокровными эмоциями.

Хоть в фазе «истощение» нет доминирующих симптомов, но есть симптомы, которые приближаются к доминирующим.

Симптом «эмоциональный дефицит» складывается у одного педагога (7,7 %) можно предположить, что к этому педагогу приходит ощущение, что он не может помогать своим клиентам, подопечным и т.д.

Следующий симптом «эмоциональная отстранённость» ни у кого не сложился (100%). Педагоги не исключают эмоции из профессиональной деятельности. У личности не происходит профессиональная деформация, которая наносит ущерб субъекту общения.

«Личностная отстранённость» (деперсонализация) складывается у одного педагога (7,7%), этот педагог предполагает, что его работа не интересна, не доставляет ему удовлетворения, а у 92,3% данный симптом не сложился.

Психосоматические и психовегетативные нарушения проявляются у двух педагогов (15,4%), они не являются доминирующими, а у 38,5% симптом складывается, у 46,1% не сложился.

Фаза «истощение» не сформировалась у 92,3% педагогов, а 7,7% находится в стадии формирования.

Исследуя СЭВ, мы использовали и метод наблюдения за педагогами, который позволил зафиксировать следующие факторы, способствующие развитию ЭВ: каждодневная подготовка к учебной деятельности, проверка тетрадей (большая нагрузка), интенсивность вынужденных социальных контактов, сложности в установлении связей между семьёй и школой, высокая ответственность за обучающихся, низкий уровень к стрессоустойчивости, отношение в коллективе, переживание по поводу неурядиц на работе, а также фактор социальной несправедливости, к которому относится морально-материальное награждение, индивидуальность педагога.

Развитию феномена ЭВ способствует возраст и стаж работы. У педагогов с большим стажем работы (более 25 лет) проявляются факторы: сниженная работоспособность, забывчивость, нежелание видеть обучающихся, раздражительность по пустякам, а также снижается физическое здоровье. Педагоги, работая от 15 до 25 лет, жалуются на частые головные боли, бессонницу. СЭВ проявляется и у педагогов, которые работают больше 3 лет, у

них проявляются рассеянность, забывчивость. Этому способствует недостаточный опыт работы, высокая ответственность и нагрузка.

Таким образом, мы видим, что наибольшее количество педагогов начальной школы находится в первой фазе эмоционального выгорания 76,9 % (таблица 2.1).

Таблица 2.1- Результаты сформированности СЭВ в экспериментальной группе по методике В.В. Бойко

Фаза СЭВ	Сформировалась	В стадии формирования	Не сформировалась
напряжение	-	23,1%/3	76,9 %/10
резистенция	7,7 %/1	38,5 %/5	53,8 %/7
истощение	7,7 %/1	-	92,3 %/12

СЭВ в фазе «напряжение» сформировался у меньшего количества педагогов (23,1%), фаза «резистенция» сформировалась у 7,7 % педагогов, находится в стадии формирования у 38,5 % педагогов. Фаза «истощение» не сформировалась у 92,3 % педагогов, а 7,7 % находится в стадии формирования. Данный факт говорит о том, что большее количество педагогов может справиться с негативным проявлением эмоционального выгорания.

Проводя диагностическую работу, мы одновременно проводили наблюдение за педагогами для того, чтобы выявить факторы, вызывающие у них развитие СЭВ. Было установлено, что такими факторами являются:

*Трудности, связанные с чрезмерной профессиональной нагрузкой:*

В результате наблюдения мы увидели, что у 13 педагогов фактором развития СЭВ является ежедневная подготовка к следующему учебному дню (составление конспектов, подготовка наглядного пособия, разработка презентаций и

т.д.), а также у 9 педагогов к вышеперечисленному фактору добавляется проверка тетрадей и подготовка 4 классов к Всероссийским проверочным работам (4 чел.).

*Коммуникативные трудности, связанные с установлением межличностного взаимодействия с родителями, учениками, коллегами.*

Педагоги первоклассники (3 чел.) с трудом устанавливают связь между школой и родителями, также этот фактор присутствует у педагогов 2-4 классов (6 чел.), в связи с неуспеваемостью, нарушением дисциплины и правилами поведения обучающихся в школе.

В одной из параллели обучающийся очень часто нарушает дисциплину и правила поведения, в связи с этим педагог вынужден очень часто писать докладные социальному педагогу, вызывать родителей и посещать его кабинет для выяснения обстоятельств.

*Неблагоприятный психологический климат в коллективе.* В педагогическом коллективе школы имеет место неуважительное отношение друг к другу, что приводит к конфликтам и к нежеланию общаться. Коллеги параллельных классов не всегда решают совместные вопросы вместе (9 чел.), узнав важную информацию, не делятся этой информацией с другими (3 чел.).

У педагога в возрасте 72 лет и большим (51год) стажем работы мы наблюдали признаки уже сложившегося СЭВ. Учитель часто «срывается» на обучающихся без причины, не всегда может контролировать свои действия и жалуется на отрицательное взаимоотношение с обучающимися.



*Нарушение педагогической этики.* Родители не всегда довольны требованиями школы, в результате чего происходят конфликты с учителем. Педагог в результате беседы с родителями вынужден был обратиться за помощью к администрации (завуч по УВР и УЧ), социальному педагогу, педагогу-психологу за помощью, но, к сожалению, она не была оказана и педагог, в присутствии родителя, услышал лишь упреки в свой адрес. Мы считаем, что этот фактор также является причиной развития СЭВ.

В каждой школе есть дети, нуждающиеся в помощи педагога-психолога, который оказывает помощь им и классным руководителям в учебном процессе. Именно поэтому педагог-психолог давал классным руководителям бланки для выяснения таких детей. Но, к сожалению, не все дети посещают кабинет педагога-психолога, т.к. большую часть рабочего времени педагог-психолог уделяет детям с ОВЗ. В результате чего педагог начинает переживать за успеваемость и развитие остальных детей, а также за успеваемость особенных детей, т.к. есть дети, которые не успевают по адаптированной программе.

*Пониженная психологическая устойчивость к стрессу.* Индивидуальность характера педагога также влияет на развитие ЭВ, поскольку есть педагоги, которые держат отрицательные ситуации, происходящие на работе в себе. Следствием такого поведения становятся *психосоматические нарушения*: коллеги часто жалуются на головные боли (4 чел.), появляется внутренний страх без причины (1 чел.).

Педагоги нашей школы (4чел.) подтверждали категории, и в связи с этим у них была эмоциональная нагрузка очень

большая, в беседе выяснилось, что они часто просыпались ночью, снились уроки, пропадал аппетит, не было желания идти на работу и т.д.

Таким образом, мы видим, что факторами развития СЭВ в нашей выборке являются и отношение между коллегами, учениками, администрацией школы и пр., а именно:

- чрезмерная нагрузка педагогов;
- коммуникативные трудности, связанные с установлением межличностного взаимодействия с родителями, учениками, коллегами;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе;
- нарушение педагогической этики;
- пониженная психологическая устойчивость к стрессу.

## **2.2 Формы и содержание деятельности психолога по профилактике и коррекции эмоционального выгорания у педагогов начальной школы**

Изучив факторы, приводящие к ЭВ и проведя диагностическую работу, используя методику В.В. Бойко «Диагностика синдрома эмоционального выгорания личности», мы пришли к выводу, что необходимо составить цикл упражнений, способствующий снижению ЭВ. В связи с этим педагогам начальных классов МБОУ ТСОШ №1 был предложен цикл упражнений, который способствует снижению ЭВ. Упражнения были направлены на профилактику и коррекцию СЭВ. На профилактических занятиях использовались следующие методы: беседа, дискуссии, семинары и др., на коррекционных занятиях использовались такие методы, как

упражнения, игры, упражнения-визуализации, визуализация и др. С циклом упражнений можно ознакомиться в Приложении 1.

На предложенную работу согласились не все коллеги, обосновывая свой ответ различными причинами: большая занятость после работы (3 педагога), подготовка к переаттестации (2 педагога), подтверждение занимаемой должности (1 педагог).

Из 13 педагогов на занятия согласились 10 педагогов. С педагогами проводилась дифференцированная работа (индивидуальная, групповая работа и работа в парах), а для всех участников эксперимента проводился лекторий на методическом объединении начальных классов.

Профилактические занятия носили рекомендательный характер, они проводились со всеми участниками данного тренинга. В проведении данных занятий активную помощь оказывали завуч по учебной части, методист объединения начальных классов и педагог-психолог.

Педагог-психолог в профилактическом семинаре рассказала об эмоциональном выгорании, его симптомах, причинах и фазах развития. А затем проводились различные упражнения, которые способствовали снижению ЭВ и имеют свою цель и структуру (вводная часть, основная часть, рефлексия). Семинар прошел оживлённо, так как участники тренинга с интересом вошли в диалог.

Для закрепления полученных знаний были использованы упражнения: «Выработка правил при работе», «Расшифруй слово», рисование «Образ выгоревшего педагога».

Расшифровывая слово «выгорание», участники подбирали имена существительные на каждую букву слова, которые объясняли значения и функции ЭВ.

Рисую образ выгоревшего педагога, участники с нежеланием приступили к работе, ссылаясь на неумение рисовать, а вдруг некрасиво, потом ещё давать объяснение образу и т.д.

Подводя итог занятия, коллеги с уверенностью смогли ответить на вопрос: «Что такое ЭВ?», «Каковы причины ЭВ?».

Семинар-практикум по теме «Психолого-педагогические основы общения» провела методист начальных классов. В данном диалоге было раскрыто значение психологического климата в коллективе, а также совершенствовалось умение проявлять педагогический такт в общении. На протяжении всего занятия использовался метод беседы, который помог включить в диалог участников занятий. Выполняя упражнение «Салфетки» педагоги начальных классов выяснили, что получая, одну и ту же информации мы по-разному воспринимаем её, так как в результате упражнения получили абсолютно разные салфетки.

Из данного упражнения мы сделали вывод, что передавая любую информацию необходимо помнить об индивидуальных особенностях каждого человека.

После выполненного упражнения мы продолжили занятие, которое способствовало снятию эмоционального напряжения с помощью упражнения «Приветствие друг друга», в котором использовались различные оттенки приветствия (страх, удовольствие, радость, и др.). Упражнение проводилось в круге и педагоги видели мимику каждого участника, в результате

чего сделали вывод, что взгляд и голос также влияет на общение.

Создать позитивное эмоциональное единство группы, сплотить коллектив и снять напряжение с участников помогла игра «Испорченный телефон». Играя в игру, коллеги были разделены на 2 команды.

До выполнения игры была проведена инструкция, которая раскрывала правила и условия игры. С первого раза игра проходила в медленном темпе, так как не было сосредоточенности. При повторении игры коллектив сплотился, и темп игры значительно увеличился.

Как указывалось выше, общение зависит от взгляда и голоса, но мы сделали предположение, что и интонация влияет на взаимоотношение в общении. В подтверждении данного предположения мы выполняли одноименную игру к стихотворению А.Л. Барто «Зайку бросила хозяйка...», которая способствовала развитию умения педагогов управлять своим голосом. Каждый участник должен был произнести данное стихотворение с выбранной интонацией, которая была указана на перевернутых листочках.

Выполнив игру, мы пришли к выводу, что умение управлять голосом также является неотъемлемой частью в общении.

В результате сотрудники стали интересоваться самыми благоприятными способами общения с окружающими людьми. Ответ на заданный вопрос мы сформулировали, выполнив упражнение «Поговорим». Участники тренинга были «разбиты» на пары и предлагалось поговорить на интересующие их темы, но при разных условиях (начать

разговор сидя лицом друг к другу; продолжить разговор сменив позиции (один сидит, другой стоит) и т.д.).

После выполненного упражнения коллеги пришли к выводу, что общение было комфортным тогда, когда каждый участник был в одной и той же позиции.

Осознать собственную ценность и индивидуальность помогло упражнение «Зеркало». В данном упражнении педагоги предполагали увидеть нечто уникальное, необычное, а открывая глаза, видели зеркало. Данное упражнение у коллег вызвало удивление от увиденного ведь ожидали увидеть что-то необычное и задуманное.

В следующем упражнении происходил обмен комплиментами, которые вызывали улыбку, радость в глазах и удивление от услышанного. Многие коллеги узнали положительные качества, которые сами не замечают у себя. Сложность в выполнении упражнения была в том, что говоря комплимент не хотелось обидеть никого из коллег, а также разница в возрасте.

Взаимопонимание и поддержку в коллективе помогла развить тарелка с водой. Передавая тарелку, у участников были закрыты глаза, что вызвало неожиданность и скованность. Чтобы передать тарелку коллеги использовали тактильный контакт. При наблюдении за коллегами можно было увидеть волнение, которое просматривалось в движении рук, а затем улыбку от выполненного задания. Продолжая работу, мы предложили участникам без слов и жестов построить геометрические фигуры. К выполнению задания приступали без желания, сославшись на усталость. Выполняя упражнение, каждый педагог пытался начать строить разные

фигуры, так как у каждого была своя задуманная фигура. Спустя некоторое время коллеги с помощью мимики, взгляда смогли выстроить предложенные фигуры. На этапе рефлексия педагоги охотно поделились с полученными знаниями, несмотря на усталость. Уходя из классной комнаты, коллеги говорили слова благодарности и предлагали помощь в дальнейшей работе.

Для улучшения межличностного взаимодействия между родителями и учителями был проведён лекторий педагогом-психологом на общешкольном родительском собрании на тему: «Взаимопомощь родителей и учителей».

Чтобы разрешить вопрос взаимоотношений школы с родителями первоклассников, администрация школы осведомила учителей параллели первых классов самостоятельно изучить отдельные главы СанПиНа, где указываются требования к организации учебного процесса первоклассников. Непременным условием было требование администрации донести эту информацию до родителей. Администрация школы также принимала активное участие в разрешении конфликтной ситуации, в частности, директор писал ответное письмо на заявление родителей.

Таким образом, мы видим, что для профилактической и коррекционной работы можно использовать различные методы работы, которые оказывают помощь в снижении ЭВ, и данная работа должна проводиться комплексно с участием психолога школы и администрацией школы.

### **2.3 Анализ результатов опытно-экспериментального исследования проблемы профилактики и коррекции СЭВ у педагогов начальной школы**

Проведя профилактическую и коррекционную работу по снижению синдрома эмоционального выгорания, мы провели повторное исследование по методике В.В. Бойко и сравнили полученные результаты.

Было обнаружено, что фаза «напряжение» до проведения профилактической и коррекционной работы не сформировалась у 10/76,9% педагогов, после проведенных психокоррекционных занятий показатели фазы «напряжение» не изменились.

Фаза «резистенция» до проведения профилактических и коррекционных занятий в стадии формирования была выявлена у 5 педагогов (38,5 %), после проведения психокоррекционных занятий показатели снизились до 3 (23,1%).

В результате проведенного исследования мы выявили противоречие: вводная диагностика показала, что фаза «истощение» не сформировалась у педагогов в нашей выборке. Однако контрольная диагностика обнаружила, что у 1 педагога (7,7%) фаза «истощение» сформировалась. Мы считаем, что такие результаты связаны с нежеланием этого педагога участвовать в предложенной нами коррекционной работе, с имеющимися у него профессиональными и домашними проблемами, а также с особенностями его характера.

Построив диаграммы (рис.2.3 и 2.4) можно наглядно увидеть разницу в показателях эмоционального выгорания до и



после проведения психопрофилактической и коррекционной работы (таблица 2.2, рис. 2.3).

Таблица 2.2 - Результаты вводной диагностики сформированности СЭВ в экспериментальной группе по методике В.В. Бойко

Фаза СЭВ	Сформировалась	В стадии формирования	Не сформировалась
напряжение	-	23,1%/3	76,9 %/10
резистенция	7,7 %/1	38,5%/5	53,8 %/7
истощение	-	7,7 %/1	92,3 %/12

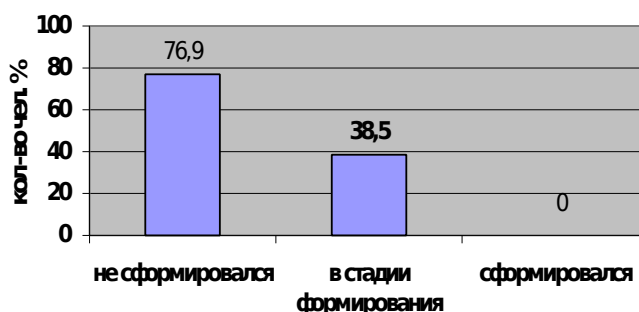


Рис.2.3 -Показатели эмоционального выгорания у педагогов (вводная диагностика)

СЭВ в фазе «напряжение» сформировался у меньшего количества педагогов (23,1%), фаза «резистенция» сформировалась у 7,7% педагогов, находится в стадии формирования у 38,5% педагогов. Фаза «истощение» не сформировалась у 92,3% педагогов, а 7,7% находится в стадии формирования. Данный факт говорит о том, что большее количество педагогов может справиться с негативным проявлением эмоционального выгорания.

Таким образом, в результате вводной диагностики мы определили, что наибольшее количество педагогов начальной школы находилось в первой фазе эмоционального выгорания 76,9 %.

Контрольная диагностика показала, что, несмотря на проведенную психокоррекционную и профилактическую работу фаза «напряжение» все-таки сформировалась у одного педагога в экспериментальной группе (7,7%). Фазу «истощение» также не удалось свести к меньшему показателю (таблица 2.3, рис. 2.4).

Таблица 2.3- Результаты контрольной диагностики сформированности СЭВ в эмпирической группе по методике В.В. Бойко

Фаза СЭВ	Сформировалась	В стадии формирования	Не сформировалась
напряжение	7,7 %/1	15,4 %/2	76,9 %/10
резистенция	0 %/0	23,1 %/3	76,9 %/10
истощение	7,7 %/1	15,4 %/2	76,9 %/10

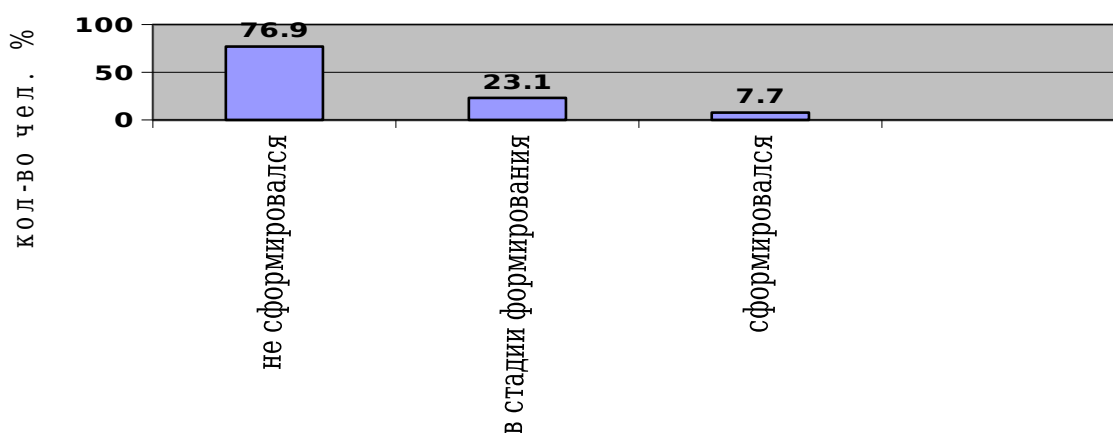


Рис.2.4-Показатели эмоционального выгорания у педагогов (контрольная диагностика)

Рис.2.5 и 2.6 отражают выраженность фаз и симптомов каждой фазы.

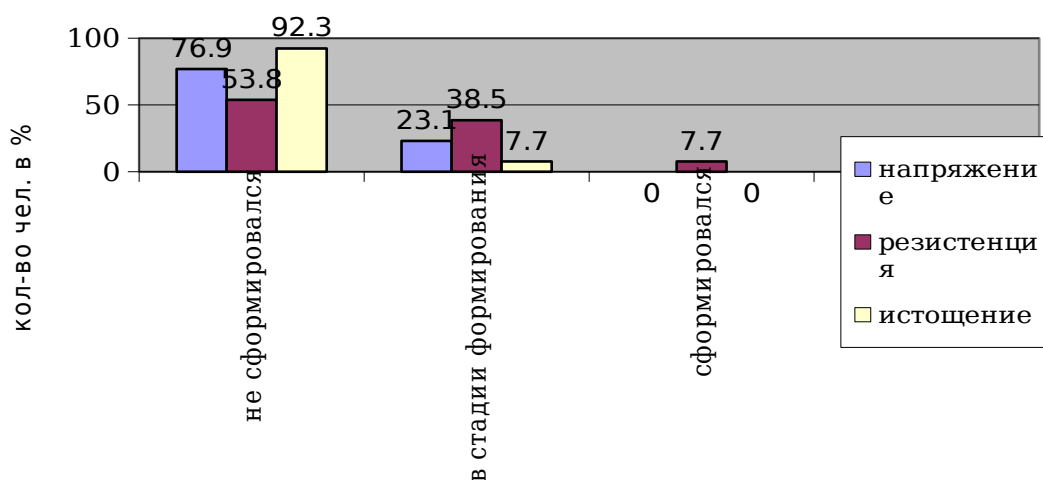


Рис.2.5 - Выраженность симптомов эмоционального выгорания у педагогов в экспериментальной группе (вводная диагностика)

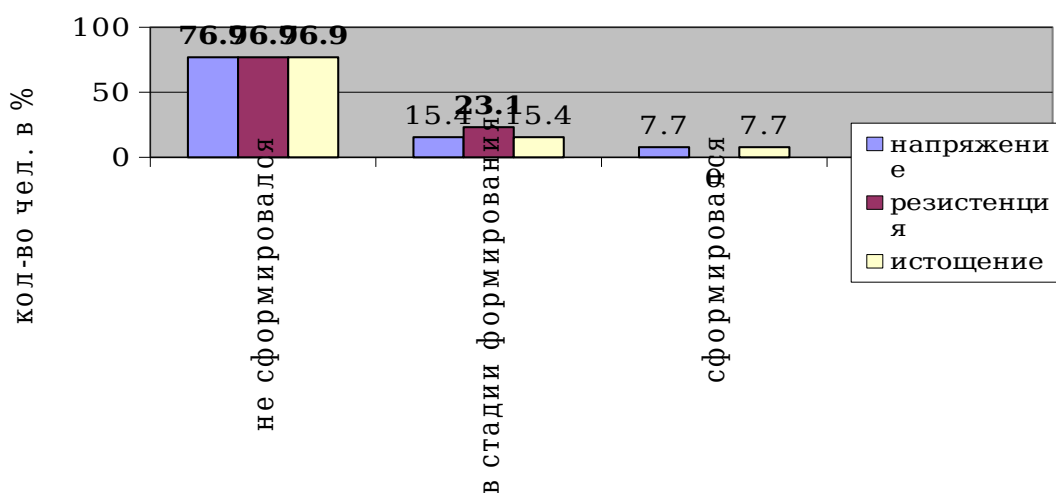


Рис.2.6 - Выраженность симптомов эмоционального выгорания у педагогов в экспериментальной группе (контрольная диагностика)

Каждая из исследуемых фаз СЭВ характеризуется наличием трех уровней: не сформировалась, в стадии формирования, сформирована. Вводная и контрольная диагностика, показала, что данные фазы «напряжение» остались на том же уровне: у 10 педагогов (76,9%) – не сформировалась. Напряжение в стадии формирования было характерно для 3 педагогов (23,1%). Контрольная диагностика показала, что у одного педагога показатели улучшились в результате проведенной нами работы, но 2 педагога (15,4%) находятся в стадии формирования этой фазы. К сожалению,

следует признать, что у одного педагога фаза «напряжения» сформировалась, что составляет 7,7 % из общего числа опрошенных.

В фазе «напряжение» доминирующим симптомом после реализации психокоррекционных занятий является симптом «переживание психотравмирующих обстоятельств». Указанный симптом не обнаружен у 3 педагогов из 5. У 2 (15,4%) педагогов показатели по этому симптому не изменились. Положительная динамика составила 23,1%.

Показатели симптома «неудовлетворенность собой» после проведенной нами психокоррекционной работы снизились на 15,4% (на 2), что указывает на то, что коллеги поменяли свое отношение к профессии и конкретным обязанностям.

После реализации коррекционных занятий показатели симптома «тревога и депрессия» не обнаружены у педагогов экспериментальной группы. Положительная динамика по этому симптому -7,7%.

Вводная и контрольная диагностика показала, что данные фазы «резистенция» изменились. По данным, полученным на констатирующем этапе исследования, уровень не сформированности фазы «резистенция» был характерен для 7 педагогов (53,8%). Контрольная диагностика показала, что показатели данного уровня значительно увеличились 3/76,9%. Проведя вводную диагностику, мы также увидели, что фаза «резистенция» в стадии формирования находилась 5 педагогов (38,5%), а после психокоррекционных занятий мы увидели улучшение показателей. Резистенция в стадии формирования находится у 3 педагогов (23,1%).

Вводная и контрольная диагностика показали, что изменения произошли и в фазе «истощение»: вводная диагностика – фаза не сформировалась у 12 педагогов (92,3%), а после психокоррекционных занятий – у 10 педагогов (76,9%). Положительная динамика -15,4%.

Истощение в стадии формирования обнаружилось у одного педагога (7,7%). Контрольная диагностика показала, что показатели увеличились в результате проведенной работы, в стадии формирования находятся 2 педагога (15,4%). Следует признать, что фаза «истощения» сформировалась у одного педагога (7,7%), что указывает на отрицательную динамику.

Следуя полученным результатам, педагогам со сформировавшимися симптомами и с симптомами, находящимися в стадии формирования необходимо рекомендовать следующее:

- педагоги должны поддерживать своё здоровье, соблюдать режим сна и питание, овладеть техникой медитации,
- иметь друзей других профессий во взаимоотношениях с которыми существует баланс,
- чтение не только профессиональной литературы, но и художественной,
- вносить разнообразие в свою работу (создание проектов, исследований реализовывая их, без ожидания оценки со стороны администрации),
- занятие любимым хобби,
- культивирование других интересов, которые не связаны с преподаванием, наилучший способ решения данной проблемы состоит в том, чтобы сочетать работу с учёбой, написание научных статей и пр.

Важным принципом предотвращения СЭВ является соблюдение психогигиены самим педагогом [15].

### **Выводы ко 2 главе:**

1. Экспериментальное исследование синдрома эмоционального выгорания у педагогов выявило, что они находятся на разной стадии его формирования. В фазе «напряжение» СЭВ сформировался у 23,1% педагогов; в фазе «резистенция» у 7,7% педагогов, но у 38,5 % педагогов находится в стадии формирования. Фаза «истощение» не сформировалась у 92,3% педагогов, но 7,7% педагогов находится в стадии формирования.

Данный факт говорит о том, что большее количество педагогов может справиться с негативным проявлением эмоционального выгорания.

2. К факторам развития СЭВ в нашей выборке относятся:

- отношения между коллегами, учениками, администрацией школы;
- чрезмерная нагрузка педагогов;
- коммуникативные трудности, связанные с установлением межличностного взаимодействия с родителями, учениками, коллегами;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе;
- нарушение педагогической этики;
- пониженная психологическая устойчивость к стрессу.

3. С целью профилактики и коррекции СЭВ был подобран цикл занятий, способствующий снижению ЭВ. В результате проведенных занятий были получены следующие

результаты: положительная динамика в фазе «напряжение» составила 23,1%; показатели симптома «неудовлетворенность собой» после проведенной нами психокоррекционной работы снизились на 15,4% (на 2); показатели симптома «тревога и депрессия» не обнаружены у педагогов экспериментальной группы. Положительная динамика по этому симптому -7,7%. Также отмечается снижение показателей по фазам «резистенция» и «истощение» (на 15,4 % в каждой).

4. В результате проведенного исследования мы выявили противоречие: вводная диагностика показала, что фаза «истощение» не сформировалась у педагогов в нашей выборке. Однако контрольная диагностика обнаружила, что у 1 педагога (7,7%) сформировался синдром эмоционального выгорания в фазе «истощение». Мы полагаем, что такой результат можно объяснить отказом педагога участвовать в предложенной нами коррекционной работе, его неумением абстрагироваться от профессиональных и домашних проблем, а также обусловлен особенностями его характера. Тем не менее, остальные результаты указывают на эффективность проделанной нами работы.

## **ЗАКЛЮЧЕНИЕ**

В данной работе рассмотрена проблема профилактики и коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы.

На этапе теоретического исследования необходимо было решить задачи:

1. На основе анализа отечественной и зарубежной научной литературы раскрыть предметное значение понятия «синдром эмоционального выгорания», определить структуру и динамику его развития.
2. Рассмотреть причины и факторы, влияющие на развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы
3. Проанализировать сущность профилактической и коррекционной работы психолога образования.

Термин «burnout» (выгорание) в психологической науке появился сравнительно недавно в 70 г. XX столетия. За последние десятилетия психологическая наука стала активно изучать проблему СЭВ в разных сферах деятельности, относящихся к сфере «человек-человек».

Изучая различные подходы по изучению феномена СЭВ, мы выяснили, что согласно Всемирной организации здравоохранения «синдром эмоционального выгорания» - это физическое, эмоциональное или мотивационное истощение, характеризующееся нарушением продуктивности в работе, усталостью, бессонницей, повышенной подверженностью к соматическим заболеваниям.

В структуре синдром эмоционального выгорания выделяют компоненты: однофакторная модель, которая обуславливается физическим, психическим, эмоциональным истощением;



двухфакторная модель, включающая в себе эмоциональное истощение и деперсонализацию. Данный синдром развивается из-за несоответствия между ожиданиями, эмоциональными требованиями, которые предъявляются на работе.

Представители трёхфакторной модели считают, что синдром эмоционального выгорания состоит из трёх компонентов: эмоционального истощения, деперсонализации и редукции профессиональных достижений.

Синдром эмоционального выгорания развивается по различным причинам: высокая эмоциональная включённость в работу, временные рамки деятельности, ответственность перед администрацией, родителями, обществом в целом за проделанную работу, неумение регулировать собственное эмоциональное состояние, монотонность, физическое изнеможение, напряжение и конфликты в коллективе, несоответствия между ожиданиями.

На развитие синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы влияют как внутренние так и внешние факторы. К внутренним относятся: повышенное эмоциональное чувство ответственности, склонность к эмоциональной ригидности; слабая мотивация эмоциональной отдачи в профессиональной деятельности; нравственные дефекты и дезориентация. К внешним – напряжённая психоэмоциональная деятельность, повышенная ответственность за выполняемую работу, неблагоприятная эмоциональная обстановка.

На этапе эмпирического исследования необходимо было:

- экспериментальным путем определить признаки синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальных классов, определить факторы его вызывающие.
- подобрать формы и методы работы по профилактике и коррекции синдрома эмоционального выгорания у педагогов начальной школы, определить их эффективность.
- разработать рекомендации педагогам начальных классов по снижению риска у них синдрома эмоционального выгорания.

Для осуществления диагностических целей были использованы методы: тестирование по методике В.В. Бойко по изучению уровня «Эмоционального выгорания», наблюдение, беседа.

Экспериментальное исследование СЭВ выявило, что педагоги находятся на разной стадии развития этого явления.

В фазе «напряжение» СЭВ сформировался у меньшего количества педагогов (23,1%); фаза «резистенция» сформировалась у 7,7% педагогов, находится в стадии формирования у 38,5% педагогов; фаза «истощение» не сформировалась у 92,3% педагогов, а 7,7% находится в стадии формирования. Данный факт говорит о том, что большее количество педагогов может справиться с негативным проявлением эмоционального выгорания.

При наблюдении за коллегами мы выявили ряд факторов, которые также влияют на развитие ЭВ у педагогов начальных классов:

- чрезмерная нагрузка педагогов;

- коммуникативные трудности, связанные с установлением межличностного взаимодействия с родителями, учениками, коллегами;
- неблагоприятный психологический климат в коллективе;
- нарушение педагогической этики;
- пониженная психологическая устойчивость к стрессу.

Для того чтобы, предупредить и скорректировать уровень СЭВ был подобран материал по профилактике и коррекции феномена ЭВ у педагогов начальной школы. В данной работе была задействована администрация школы, педагог-психолог и методист начальных классов. С педагогами начальных классов проводились диспуты, лектории и др. формы взаимодействия. В результате чего была сделана повторная диагностика, которая показала, что не у всех педагогов удалось скорректировать СЭВ. Далее педагогам были предложены рекомендации для минимизации развития у них синдрома эмоционального выгорания.

Мы считаем, что наша гипотеза частично подтвердилась, несмотря на то, что в фазах «напряжение» и «истощение» появился педагог со сформировавшимися фазами.

По нашему мнению педагог начальных классов со сформировавшимися СЭВ недостаточно понимает причины формирования данного феномена, не может абстрагироваться от рабочих и домашних проблем, отличается впечатлительностью, а также очень долго не может отпустить случившуюся ситуацию. Таким образом, задачи исследования решены, цель достигнута.

## **СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ И ИСТОЧНИКОВ**

1. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания [Текст] / Б.Г. Ананьев. – Л.: Изд-во ЛГУ, 1968 – с.339

2. Бафаев, М.М., Таджиходжаева, Ш.А. Рекомендации по профилактике профессионального выгорания у педагогов [Электронный ресурс] / М.М. Бафаев, Ш.А. Таджиходжаева // - Режим доступа: <https://novainfo.ru/article/11363/>. - Дата обращения: 23.05.2018.
3. Водопьянова, Н. Е. Синдром выгорания: диагностика и профилактика [Текст] / Н. Е. Водопьянова, Е. С. Старченкова. - 2-е изд. - СПб. : Питер, 2009. - 336 с.
4. Воробьева, М.А. Психолого-педагогические условия преодоления педагогом синдрома эмоционального выгорания [Текст]: Автореферат канд. псих. наук Екатеринбург, 2008
5. Гнездилова, О.Н. Психологические аспекты инновационной деятельности педагога [Текст] // Психологическая наука и образование. - 2006. - № 4
6. Губина, С.Т. Профилактика и коррекция эмоционального выгорания педагогов с помощью музыкальных психологических средств воздействия [Текст]: Автореферат дис. канд. псих. наук. Ижевск, 2006
7. Ерилова, С.М. Профилактика эмоционального выгорания [Электронный ресурс] / С.М. Ерилова // - Режим доступа: <http://www.samson-corp.ru/Developments/MM18/mm18-10.pdf/>. - Дата обращения: 15.12. 2016.
8. Игра в тренинге. Возможности игрового взаимодействия [Текст] / под ред. Е.А. Левановой - СПб.: Питер, 2006.- 208 с.
9. Ильин, Е. П. Эмоции и чувства [Текст]. - СПб: Питер, 2001. - 752 с., с. 225

10. Китаев-Смык, Л.А. Психология стресса. Психологическая антропология стресса [Текст]. – М.: Академический Проект. 2009. – 943с., с.742
11. Комаревцева, И.В. Психологические особенности профилактики синдрома эмоционального выгорания у педагогов системы специального образования [Текст]: Автореф. дис. ...канд. псих. наук/ И.В. Комаревцева Ставрополь, 2014. – 172 с.
12. Коновальчук, А.Н. Синдром эмоционального выгорания и его профилактика в профессиональной деятельности городских и сельских учителей [Текст]: Автореф. дис. .. канд. псих. наук Нижний Новгород, 2008. -195 с.
13. Крапина, О.В. Эмоциональное выгорание как форма профессиональной деформации у пенитенциарных служащих [Текст]: Автореферат дис. канд. псих. наук Тамбов, 2004
14. Кузнецова, Е.В., Петровская, В.Г., Рязанцева, С.А. Психология стресса и эмоционального выгорания [Текст]: учеб. пособ. для студентов факультета психологии. / Е.В. Кузнецова, В.Г. Петровская, С.А. Рязанцева. – Куйбышев, 2012. – 96с., с. 41
15. Малкина – Пых, И.Г. Техники позитивной терапии и НЛП [Текст]. – М.: Эксмо, 2008. -416с.
16. Митина, Л.М. Психология труда и профессионального развития учителя [Текст]: Учеб. пособие для студ. высш. пед. учеб. заведений. – М.: Издательский центр «Академия», 2004 – 320 с.
17. Ожогова, Е.Г. Взаимосвязь синдрома «психического выгорания» и особенностей ценностно-смысловой сферы у педагогов общеобразовательных школ [Текст]: Автореферат дис. . канд. психол. наук: 19.00.07. Саратов, 2008. С.26

18. Пахальян, В.Э. Психопрофилактика в образовании [Текст] // Вопросы психологии. – 2002. - №6 с. 103-113
19. Пахальян, В.Э. Психопрофилактика в образовании [Текст] // Вопр. психол. - 2002. - № 1. - С. 38-44
20. Пахальян, В.Э. Психопрофилактика в практической психологии образования [Текст]: Учебное пособие. – М.: ПЕРСЭ, 2003. – 208с., с. 7
21. Педагогика: традиции и инновации: материалы V Междунар. науч.конф. (г. Челябинск, июнь 2014 г.) [Текст]. – Челябинск: Два комсомольца, 2014, - vi, 192 с.
22. Подсадный, С.А., Орлов, Д.Н. Развитие научных представлений о синдроме выгорания [Текст] // Современные проблемы исследования синдрома эмоционального выгорания у специалистов коммуникативных профессий: коллективная монография/ под ред. В.В. Лукьяновой, Н.Е. Водопьяновой, В.Е. Орла, С.А. Подсадного, Л.Н. Юрьевой, С.А. Игумнова; Курск. Гос.ун-т, – Курск, 2008 с.13-35, с. 28-33
23. Профилактика эмоциональных нагрузок в педагогическом коллективе [Текст] / авт.-сост. Е.А. Шкуринская. – Волгоград: Учитель, 2008. – 158 с., с.116
24. Салогуб, А.С. Структура и содержание синдрома эмоционального выгорания в исследованиях зарубежных и отечественных учёных [Текст] // Молодой учёный 2014 №5 с. 459-461
25. Самоукина, Н.В. «Игры, в которые играют ...». Психологический практикум [Текст]. – г. Дубна, «Феникс+», 2000. – 128 с.
26. Сюртукова, Е.Ю. Организационные и личностные детерминанты психического выгорания в деятельности

педагога в дошкольных образовательных учреждениях [Текст]: дис. ... канд. психол. наук / Е.Ю. Сюртукова, Ярославль, 2014. – 234 с., с. 21

27. Толковый словарь русского языка: 120000 слов и фразеологических выражений [Текст] / Российская академия наук. Институт русского языка им. В.В. Виноградова. – 4-е изд., дополненное. – М.: ООО «А ТЕМП», 2016. – 896 с., с.423

28. Тренинг педагогического общения [Текст]: Учеб. пособие вузов / Н.А. Морева. – М.: Просвещение, 2003. – 304 ил.

29. Чевокина, Е.А. Занятие с элементами тренинга для педагогов «Профилактика профессионального выгорания» /Е.А. Чевокина// - Режим доступа:<https://multiurok.ru/files/zaniatie-s-eliementami-trieningha-dlia-piedagog.html/>. - Дата обращения: 15.11.2018

30. Черкашина, Е.М. Релаксационные занятия с педагогами для профилактики эмоционального выгорания [Электронный ресурс] /Е.М. Черкашина// - Режим доступа: <http://sibiryachok.bdu.su/wp-content/uploads/sites/100/2016/11/релаксационное-заняти-с-педагогами-октябрь-2018.docx/>. - Дата обращения: 10.10.2018

31. Чувашова, И.А. Содержание характеристики временной перспективы личности как фактор эмоционального выгорания субъектов профессиональной образовательной деятельности [Текст]: Автореф. дис. канд. псих. наук / И. А. Чувашова Кемерово, 2014. – 185 с.

32. Чутко, Л. С. Синдром эмоционального выгорания. Клинические и психологические аспекты [Текст] / Л. С. Чутко, Н. В. Козина. – 2-е изд. – М.: МЕДпресс – информ, 2014. – 256 с.



33. Эмоциональное выгорание педагогов начальных классов [Электронный ресурс] - Режим доступа: <https://infourok.ru/statya-po-psihologii-na-temu-emocionalnoe-vigoranie-uchiteley-nachalnih-klassev-1050723.html> /. - Дата обращения: 21.11.2016

## ПРИЛОЖЕНИЯ

### Приложение 1

Тренинг направлен на снижение СЭВ у педагогов начальной школы, через овладение ими способами психологической саморегуляции и активизации личностных ресурсов.

Общий объём тренинга составил 7 занятий, в ходе которых участники выполняли различные упражнения, направленные на снятие эмоционального, психологического напряжения.

#### **Занятие 1.**

**Тема:** «ЭВ: симптомы, причины, и фазы развития»

**Цель:** повысить уровень компетенции по феномену СЭВ.

#### **Задачи:**

- 1) Познакомить педагогов МБОУ ТСОШ №1 с теоретическими знаниями в области ЭВ
- 2) Формировать навыки эффективного взаимодействия с коллегами и участниками образовательного процесса
- 3) Создать условия для развития самосознания и самосовершенствование педагогов

**Мини - лекция** по теме: «СЭВ симптомы, причины и фазы развития».

**Упражнение «Выработка правил при работе»**

Цель: разработать правила при работе в группе, индивидуально и в парах

Правила принятые при выполнении данного упражнения

1. Никогда не опаздывать.
2. Заботиться о конфиденциальности жизни группы.
3. Стремиться быть активным участником того, что происходит.
4. Не отказываться от права сказать “нет”, а так же от права самому решать, как себя вести. Как поступать в той или иной ситуации.
5. По возможности, быть искренним, сообщать достоверные сведения.
6. Иметь право получать поддержку, помощь со стороны группы.
7. Стремиться слушать говорящего, стараясь не перебивать.
8. Иметь право высказывать свое мнение по любому вопросу.
9. Высказываться только от своего имени и о том, что воспринято, прочувствовано, переживается, происходит здесь и сейчас.
10. Не говорить о присутствующих в третьем лице.

**Упражнение «Расшифруй слово»**

Цель: подобрать к каждой букве слова «выгорание» слова-объяснения, которые соотносятся со значением и функциями эмоционального состояния.

В - взрыв, волнение

Ы

Г- гнев

О - огорчение, отдых

Р - разочарование

А - апатия,

Н - ненависть, недомогание

И - изнеможение

Е -

Затем участники делятся, что такое ЭВ.

**Упражнение «Образ выгоревшего педагога»**

Продолжение приложения 1

Цель: участники тренинга делятся на две команды. С помощью карандашей рисуют рисунок выгоревшего педагога, а затем дают объяснение своего рисунка.

Рефлексия: Какую новую информацию вы получили сегодня?

**Занятие 2**

**Тема:** Семинар-практикум «Психолого-педагогические основы общения»

**Цель:** раскрыть значение психологического климата в коллективе  
формировать способность педагогов адекватно воспринимать себя и окружающих

совершенствовать умение проявлять педагогический такт в общении с людьми, работая в школе

**Ход занятия**

## **Вводная часть**

Здравствуйте, уважаемые коллеги! Сегодня наш семинар будет посвящен теме «Психолого-педагогические основы общения».

Что такое общение? Что, по-вашему, мнению является основой общения? А что мы можем отнести к психолого-педагогическим основам общения? В словаре С.И. Ожегова и Н.Ю. Шведова общение имеет следующее толкование. Общение – взаимные сношения, деловая или дружеская связь. [28]

Мы педагоги и окружающие нас люди знаем, что общение предполагает не просто обсуждение какой-либо проблемы, но и процесс принятия волнующих вопросов собеседника, как своих собственных. При общении с окружающими людьми мы должны уметь чувствовать настроение собеседника, проявлять к нему тактичность и воспринимать его безоценочно.

Мы вам предлагаем выполнить **упражнение «Салфетки»**. Перед вами лежат абсолютно одинаковые салфетки. Возьмите одну салфетку и строго выполняйте проговариваемую инструкцию:

разверните салфетку  
оторвите правый уголок  
сверните салфетку пополам  
оторвите правый уголок  
сверните салфетку пополам  
оторвите правый уголок  
разложите салфетку

Скажите, что у вас получилось?

Все салфетки разные, хотя вы выполняли одну и ту же инструкцию.

Почему же так получилось? Каждый из нас разный, и по-разному воспринимает одну и ту же информацию, выполняя её по-разному.

В этом есть положительное и отрицательное. Отрицательное в том, что в общении с нами необходимо использовать разные методы и приёмы, а положительное в том, что если бы все думали и выполняли всю работу одинаково, было бы неинтересно.

## **Основная часть**

### **Упражнение «Приветствие друг друга»**

**Цель:** снять эмоциональное напряжение

Когда мы встречаемся, то первым делом приветствуем друг друга. Давайте, по приветствуем друг друга словом «Здравствуйте!» с 10 оттенками: страха, удовольствия, дисциплинированности, удивления, упрека, радости, неудовольствия, достоинства, иронии, безразличия.

От кого приятнее было слышать слово «Здравствуйте!»?

Продолжение приложения 1

### **Игра «Испорченный телефон»**

**Цель:** сплочение коллектива, снятие напряжения участников, сократить дистанцию в общении; способствовать созданию позитивного эмоционального единства группы.

**Инструкция:** участники встают в колонну по одному, ведущий встает в конце колонны. Все участники повернуты к нему спиной. Хлопком по плечу он предлагает повернуться к нему лицом впереди стоящего участника. Затем он жестом показывает какой-либо предмет (надувной шар, часы, и пр.) первый участник поворачивается лицом ко

второму и также хлопком по плечу просит его повернуться и показывает предмет, второй передает третьему и так далее. Последний участник называет предмет.

Условия: все делается молча, только жестами, но можно попросить повторить, участники не должны поворачиваться до тех пор, пока предыдущий участник не хлопнет его по плечу.

### **Рефлексия:**

Как вы себя чувствуете? Что вы чувствовали во время выполнения упражнения? Что трудно было сделать для вас и как вы справились с этим? Что открыли для себя нового?

Каждый из нас выбирает свой способ общения с окружающими. Иногда, глядя на человека мы с лёгкостью можем определить, что, что-то произошло (жесты, мимика, взгляд, настроение), или по голосу.

### **Игра «Зайку бросила хозяйка...»**

**Цель:** развить умение управлять своим голосом

В этой игре предлагаю Вам проверить, насколько способность управлять своим голосом развита. Необходимо стихотворение А.Л. Барто «Зайку бросила хозяйка» произнести с определённой интонацией. Приглашаю по одному участнику выбрать задание.

Четверостишие необходимо произнести: шёпотом; с максимальной громкостью; волнообразно; как будто страшно замёрзли; как будто горячий картофель во рту; как маленькая девочка.

Что вы чувствовали, выполняя данное задание?

Какой вывод вы можете сделать?

### **Упражнение «Поговорим»**

**Цель:** выявить благоприятный способ общения в коллективе

Участникам предлагается разбиться на пары и поговорить на любые интересующие их темы. Условия разговора задает ведущий:

- начать разговор, сидя (стоя) лицом друг к другу;
- продолжить разговор, сменив позиции (один партнер сидит, второй стоит);
- партнеры меняются позициями и говорят дальше;
- продолжить разговор, повернувшись спиной друг к другу (сидя или стоя).

### **Рефлексия**

Как вы считаете, что является главным в ходе взаимодействия с людьми?

## **Занятие 3**

**Тема:** Мы вместе

**Цель:** сплочение педагогического коллектива

**Задачи:**

- 1) формировать благоприятный психологический климат внутри коллектива;
- 2) раскрепостить членов педагогического коллектива, установить контакты между ними;
- 3) развивать умение работать в группе

### **Ход занятия**

#### **Вводная часть**

Продолжение приложения 1

Уважаемые коллеги! Сегодня мы проведем очередной тренинг, который направлен на улучшение психологического климата в нашем коллективе.

Что такое тренинг? Подберите однокоренные слова.

Тренинг- это активное обучение навыкам поведения и развития личности.

Любое занятие начинается с **приветствия**. Участники группы садятся в круг. Им предлагается улыбнуться друг другу и группе в целом. Затем каждый по очереди говорит половину того слова, которым он хотел бы поприветствовать группу. Например: «При-вет», «**Зоро**-во». Рядом сидящий говорит вторую половину слова, а затем половинку своего приветствия соседу слева и т.д. Теперь в обратную сторону. Воспоминание из детства. Например: «Ма-ма», «Каша» и.т.д. Теперь посмотрите на лица друг друга, что вы видели - «Улыбки». Мы будем продолжать работать в парах, в группе и индивидуально. Давайте вспомним, какие правила мы должны соблюдать, работая сообща?

### **Основная часть**

#### **Упражнение «Зеркало»**

**Цель:** способствовать осознанию собственной ценности и индивидуальности каждого педагога

Закройте, пожалуйста, глаза. Я Вам буду передавать некий предмет (шкатулку) со словами: «В этой шкатулке содержится нечто уникальное, чудесное, прекрасное, неповторимое...». Каждый участник команды по очереди получает шкатулку, открывает глаза, заглядывает в неё (содержимое шкатулки - зеркало).

**Рефлексия:** Что вы ожидали увидеть в шкатулке? Какие чувства вызвало содержимое шкатулки?

Каждый из нас является ценностью для коллектива, каждый уникален и неповторим.

#### **Упражнение «Комплимент»**

**Цель:** создать положительное эмоциональное настроение в группе, овладение техникой комплимента

Вспомним слова Б. Окуджавы:

Давайте восклицать, друг другом восхищаться,

Высокопарных слов не стоит опасаться.

Давайте говорить друг другу комплименты,

Ведь это все люблю счастливые моменты.

Как вы догадались, сейчас мы будем дарить друг другу комплименты. Работа будем проходить в парах (пара становится по правую руку соседа).

Чтобы обменяться комплиментами будем использовать форму диалога. Наша задача не только получить комплимент, но и вернуть его собеседнику. Комплимент будем принимать в определённой форме: «Да, это так! А ещё я...» (добавляется качество коллеги), а затем говорим свой комплимент собеседнику.

Например: - Галя, вы очень отзывчивый человек.

- Да, это так! А ещё, я добрая!

- А у тебя, Оля такие красивые глаза!

**Рефлексия:** С какими трудностями вы столкнулись при выполнении данного упражнения? Были ли приятные моменты в упражнении, какие?

### Упражнение «Тарелка с водой»

**Цель:** развивать взаимоотношение и поддержку в коллективе

Участники группы по команде должны закрыть глаза и молча, по очереди (по кругу) передавать тарелку с водой друг другу.

**Рефлексия:** Что, по-вашему, мнению не удалось? Как это можно было исправить? Какие эмоции испытывали во время выполнения упражнения?

### Упражнение «Давайте построим...»

**Цель:** сплотить коллектив

Продолжение приложения 1

Группа должна быстро без слов, построить геометрические фигуры, используя всех участников: треугольник, прямоугольник, букву А, круг, птичий косяк.

**Рефлексия:** С какими трудностями вы столкнулись?

Что понравилось в данном упражнении?

### Заключительная часть

### Упражнение «Чему я научился»

**Цель:** рефлексия тренинга

У педагогов карточки с незаконченными предложениями, которые необходимо дополнить.

Выскажите, свое мнение о сегодняшнем тренинге. Чему вы научились? Какое эмоциональное состояние у вас преобладает?

(a)	Сегодня	я	узнал
	Мне		понравилось
(a)	Я	был	(a) разочарован
	Сегодня	я	научился (лась)

## Занятие 4

**Тема:** Коммуникативная компетентность

**Цель:** раскрыть понятие «общение», структура общения, вербальное и невербальное общение; осознать свои коммуникативные особенности; выработать навыки эффективного общения в педагогической деятельности

### Ход занятия:

#### Вводная часть

Добрый день, уважаемые коллеги! Сегодня у нас очередное занятие, посвященное коммуникативной компетентности. Как вы думаете, что мы должны рассмотреть, узнать в данном занятии. Мы сегодня с вами раскроем понятие «общение», узнаем структуру общения и что такое вербальное и невербальное общение, а также поговорим о коммуникативной компетентности.

**Мини-лекция по теме:** «Коммуникативная компетентность»

#### Основная часть

#### Упражнение «Улыбнитесь»

**Цель:** снять эмоциональное напряжение

Поднимите руки те, кто смотрелся сегодня в зеркало; смотрелся в

зеркало и себе улыбнулся.

**Рефлексия:** Почему вы не улыбаетесь, глядя в зеркало?  
Предлагаю сейчас улыбнуться друг другу.

#### **Упражнение «Молчанка»**

**Цель:** развивать взаимоотношение и поддержку в коллективе; сплотить коллектив

**Инструкция.** Участники садятся по кругу. «Я буду называть числа. Сразу же после того, как число будет названо, должны встать именно столько человек, какое число прозвучало (не больше и не меньше). Например, если я говорю «4», то как можно быстрее должны встать четверо из вас. Сесть они смогут только после того, как я скажу «спасибо». Выполнять задание надо молча. Тактику выполнения задания следует вырабатывать в процессе работы, ориентируясь на действия друг друга».

**Рекомендации.** В ходе выполнения задания ведущий блокирует попытки участников

### Продолжение приложения 1

группы обсудить или принять какую-либо форму алгоритмизации работы.

**Рефлексия:** «Что помогло справляться с поставленной задачей и что затрудняло её выполнение?», «На что вы ориентировались, когда принимали решение за следующее действие?», «Какая у вас была тактика?», «Как можно было бы организовать работу, если бы была возможность заранее обсудить способ решения этой задачи?».

Обсуждение позволяет участникам группы осознать, что для выполнения общей задачи необходимо быстро ориентироваться в намерениях, тактике, состоянии других людей, согласовывать свои действия с действиями других. В ходе более детализированного обсуждения можно говорить о проявлении инициативы и проблемы принятия на себя ответственности за то, что происходит в группе.

#### **Упражнение «Слепое слушание»**

**Цель:** продемонстрировать неэффективность передачи информации без обратной связи.

**Инструкция.** Выбираются 5 человек из членов группы – непосредственных участников упражнения. Им сообщается, что в группе будет зачитан текст, который они должны будут передавать друг другу по памяти, не делая никаких записей и пометок. После этого в кругу остаётся только один из пятерых, а четверо выходят за дверь. Ему

зачитывают текст. Потом приглашается второй участник. Первый сообщает всё, что запомнил. Затем приглашается следующий и так далее, пока текст не повторит последний пятый участник.

Часто в результате такой передачи смысл текста искажается до противоположного. Наблюдатели фиксируют ошибки искажения смысла, появляющиеся у каждого из передающих. В процессе обсуждения наблюдатели высказывают свои соображения по поводу причин возникновения ошибок.

#### **Упражнения «Цветные королевства»**

**Цель:** развитие у участников умений и навыков социальной перцепции при использовании невербальных средств общения. Кроме

того, игра развивает сообразительность, инициативность, помогает формированию сплоченности группы.

В сказочном мире существовали два королевства – Синее и Зеленое. Эти королевства были добрыми соседями. в столице каждого из них стоял дворец. в каждом дворце находились король и королева, принц и принцесса, главный министр, , фрейлина, начальник стражи, повар, садовник, астролог. легко догадаться , что в синем королевстве у всех жителей костюмы были синего цвета, а в Зеленое – зеленые. да и другие вещи в этих королевствах были соответствующих цветов. в остальном же никаких различий. Даже внешне король синего королевства был похож на короля Зеленого королевства. Однажды злая волшебница наслала на оба королевства ужасный ураган. Он был такой силы, что всех жителей, словно легкие перышки, разметало по сказочному миру. когда ураган наконец затих, жители не могли понять, в каком они из королевств – Синем или Зеленом – они оказались. волшебный ураган не только все перемешал, но и лишил людей возможности различать цвета, поскольку все оказалось покрыто толстым слоем пыли. страшнейший грохот, сопровождавший ураган, на время оглушил жителей, и они ничего не слышали. однако всем жителям очень хотелось вернуться к своим привычным обязанностям. ведь каждый из них помнил, кто он и в каком королевстве он жил, но понятия не имел, кто находится рядом с ним.

Представьте себе, что вы оказались на месте жителей этих королевств. давайте попробуем разрешить возникшую перед ними проблему. каким образом мы будем это делать? сейчас вы по очереди вытяните карточку и узнаете, какая роль досталась вам в вашей игре – повара, или скажем главного министра. цвет надписи на карточке подскажет, к какому королевству вы относитесь. важнейшее условие - никому не показывайте свою карточку! посмотреть карточки можно только пот моей команде.

## Продолжение приложения 1

Теперь, когда карточки находятся у вас, приготовьтесь. одновременно поднимите карточки, посмотрите, что у вас там написано и сразу снова положите их «рубашкой» вверх. слева от меня будет располагаться одно королевство, а справа другое. я не знаю, какое из них окажется - Синим, а какое – Зеленым. ваша задача навести порядок в королевствах. вам нужно выстроиться в одну шеренгу – каждому в соответствии с выпавшей ему ролью и в нужном королевстве. Порядок расположения указан на доске.

Какие вы молодцы! Сегодня мы увидели, как наш коллектив может на невербальном уровне почувствовать и понять друг друга, но а для этого просто необходимо вслушиваться и стараться услышать окружающих себя людей.

На этом наш тренинг заканчивается и хочется от вас услышать: что понравилось вам сегодня, а что вас напрягло или смутило? каждый участник по кругу высказывает свое мнение о тренинге.

1. Начальник стражи
2. Главный министр
3. Принц
4. Король
5. Королева



6. Принцесса
7. Повар
8. Астролог

#### **Заключительная часть**

Что такое общение? Какова структура общения? Что относится к вербальному и невербальному общению?

#### **Упражнение «Аплодисменты»**

##### **Инструкция.**

Ведущий начинает хлопать в ладоши и подходит к одному из участников группы. Затем этот участник выбирает из группы следующего, кому они аплодируют вдвоем. Третий выбирает четвертого и т.д. Последнему участнику аплодирует уже вся группа.

### **Занятие 5**

**Тема:** Я – капитан [31]

**Цели:** развитие веры в себя и способности управлять своей жизнью; профилактика профессионального выгорания.

**Материалы:** крупные ракушки, карандаши, бумага, камушки, изображение мандалы на ватмане.

**Музыкальное сопровождение:** звуки моря.

**Примечание.** Занятие проводится в просторной комнате с запирающейся дверью. Необходимы стулья, столы, поставленные кругом.

#### **Ход занятия**

##### **Вводная часть**

Добрый день, дорогие коллеги! Я рада вас приветствовать. Сегодня я приглашаю вас в необычное путешествие. Представьте...

*(Погружение в ситуацию.)* Море... Каждое мгновение разное, таинственное, непостоянное, необъятное – волнует душу, не оставляет равнодушным сердце. Сегодня море тихое и спокойное, как будто большое зеркало – холодное и прозрачное. Солнечные лучи, пронизывают соленую воду, достигают дна, затрагивают золотистый песок и яркие сияющие ракушки, гладенькие камешки и зеленоватые водоросли, ловят маленьких ловких рыбок, которые стайками весело забавляются возле берега.

#### **Продолжение приложения 1**

Посмотрите на ракушки, которые я принесла. Они появились не случайно. Ракушки подарят нам волшебную силу для начала путешествия. Приложите ракушку к уху, послушайте шепот волн, зовущих вас, почувствуйте, как ваше тело наполняется силой моря.

**Рефлексия:** Что вы чувствовали?.. Что представляли себе, когда слушали?.. Море приятно шумело или устрашающе?.. Вам было грустно, радостно, страшно?.. Почему, как вы думаете?.. *(Включается аудиозапись звуков моря.)*

##### **Основная часть**

А теперь сядьте удобнее, закройте глаза. Вдохните глубоко и медленно выдохните. Ваше тело полностью расслаблено. Включите свое воображение и представьте себе, что стоите на берегу моря. Волны плещутся у ваших ног, накатывают на берег и отступают обратно в море. Вы вдыхаете морской воздух, кожей чувствуете дыхание моря. Море

спокойное, бесконечное, уходит вдаль и сливается с горизонтом. Слушая, как шумит прибой, наблюдая за волнами, набегаящими на берег, вдыхая свежий соленый воздух, вы чувствуете, как уходит напряжение, все неприятности остаются где-то далеко. Ваша душа наполняется спокойствием и умиротворением. Вы снимаете обувь и босиком идете по песку, ощущая его тепло и мягкость. Вот вы останавливаетесь у самой воды, волны омывают ваши ноги, вода теплая и нежная.

Попытайтесь представить море, постоянно меняющееся, в полноте красок. Вдохните морской воздух, окиньте внутренним взором бескрайнюю синеву волн до самого горизонта. Войдите в море. Сделайте еще шаг. Почувствуйте живительную влагу. Идите дальше. Вода доходит до уровня бедра, до пояса, до груди. Оттолкнитесь от дна и плывите. Почувствуйте каждое движение рук и ног. Почувствуйте, как тело ловит ощущение моря, его чистоту и прозрачность. Волны несут вас на себе, вы расслабляетесь и позволяете волне покатавать вас. Ваше тело полностью расслаблено, невесомо в волне. Вода держит вас, лаская своими упругими движениями волн. Почувствуйте, как в вас рождается любовь к морю, заполняет вас изнутри, переполняет желанием слиться с морской стихией, раствориться в воде. Ваша телесная оболочка тает, вы растворяетесь, сливаетесь с морем.

Вы и море – едины. Вы – это море. Море – это вы. Вы в море. Море в вас. Вы и море едины. Вы огромны, как море. Вы ощущаете свою глубину, ширину, мощь и силу. Мысленно качнулись от берега к берегу. Мысленно прошли по дну волной из конца в конец и вернулись обратно по поверхности воды. Вы – это море. Растворившись в море, вы стали им. Вы слитны и неразрывны. Вы, слившись с морем, познаете его сущность, жизнь моря, радость и силу. (Пауза.) Теперь сконцентрируетесь. Представьте свое тело и соберите, сформируйте его. Вынырните на поверхность быстро и мгновенно. Плывите к берегу. Выходите из воды. Вы – снова вы".

#### **Упражнение-визуализация «Я капитан»**

На берегу вас ждет матрос. Он приглашает вас в плавание на чудесном корабле. Представьте перед собой белый прекрасный корабль. Вдохните свежий лак на его деревянных частях... Вступите на палубу этого корабля, почувствуйте, как он раскачивается на волнах... На корабле две или три мачты. Посмотрите на них, взгляните на паруса, наполненные ветром. Корабль чистый и красивый.

Интересно, кто же ведет этот корабль?.. Вы идете в рубку и видите капитана в белой фуражке, стоящего у руля. Подойдите к нему. И вдруг... Происходит что-то удивительное... Капитан снимает фуражку, кладет ее на палубу, подходит к борту и... прыгает в воду, машет вам рукой, и вы слышите его голос: "Корабль – твой... Я оставляю его тебе...". Это ваш корабль... Вы поднимаетесь, берете капитанскую фуражку, надеваете ее на голову... Вы становитесь за штурвал... Вы – капитан этого корабля... Вы ведете его к своей цели через шторм и бурю навстречу солнцу и людям... Берите на себя

Продолжение приложения 1

ответственность за свой курс! Ведите свой корабль уверенно! Имя вашего корабля – жизнь...

Вы спокойны. А когда вы спокойны – вы красивы, когда вы красивы – вас любят... Когда вас любят – вы счастливы... Вы спокойны... Вы уверены... Вы свободны... Вы – хозяин своей жизни. Глубоко вдохните. Откройте глаза. Медленно выдохните.

**Рефлексия:** Поделитесь, получилось ли вам представить море и свой корабль?.. Прошу вас, нарисуйте свой корабль, плывущий по волнам. (На рисование отводится примерно 15-20 мин.)

Посмотрите на свой рисунок. Обратите внимание на морские волны. Ваш корабль плывет по легким, гармоничным волнам или преодолевает штормовые валы?.. Поверхность вашего моря изображена слабыми, прерывистыми линиями или острыми, резкими штрихами?.. Морские волны – это вода, а вода – символ душевных переживаний. Большие волны выражают сильные аффекты, гармонично колеблющиеся волны – легкую проявляющуюся в общении эмоциональность. Слабые, не связанные друг с другом волны бывают при апатии и депрессии. Прямоугольные, острые волны позволяют сделать вывод о длительном и интенсивном характере переживаний. Робкие, как бы рассыпающиеся волны – о неуверенной в своих чувствах личности. Волны, застывшие в форме зубцов, указывают на душевное оцепенение. Если рисуются гребни пены, то всегда налицо переживания актуального конфликта.

Посмотрите на свой корабль. Это место вашего обитания в жизни. Насколько четко вы видите детали корабля?.. Прорисовка деталей показывает, как точно вы представляете себе, чего хотите. Если это пиратский корабль – тоже ничего, романтика. Если судно изображается терпящим крушение или идущим ко дну, то это может символизировать ощущение бесприютности, а также разбитые надежды. Корабль можно рассматривать как символ авантюрного путешествия в неведомые дали или как благополучную переправу".

#### **Упражнение с камешками для якорения на важных моментах**

Продолжим наше путешествие. Вы видите прекрасный остров. Вы будете единственным человеком на этом острове. Кроме вас, там только звери, птицы и цветы. Какие звуки вы слышите?.. Какие запахи чувствуете?.. (Пауза.)

Вы выходите на чистый берег. (Педагог-психолог показывает камешки.) Он усыпан бесчисленным количеством камешков, которые море выбросило на берег и так отшлифовало, что они сделались круглыми и гладкими. Вода мягче рук, но она

### Продолжение приложения 1

обкатывает даже острые камни, делая их гладкими, потому что вода не знает усталости. Волны неумолимо катятся один за другим.

Выберите себе камешек, посмотрите на него, полюбуйтесь им, расскажите о нем. Какой он, крупный или мелкий, тяжелый или легкий, каков он по форме, цвету, прозрачности и т. д.?.. Давно ли ваш камешек лежит на берегу, что он видел, о чем мог бы рассказать?.. Возьмите камешек себе, он станет вам напоминать о нашем путешествии".

#### **Упражнение «Поиск ресурсного состояния»**

Отправимся вглубь острова. Закройте глаза. Вы идете по лесу. Вокруг растут деревья и поют птицы. Солнечные лучи проходят сквозь

листву. Приятно идти по такому лесу. Вы вдыхаете запах цветов, смотрите на облака, которые медленно проплывают мимо, чувствуете тепло солнца.

Насладитесь чувством покоя, расслабления, безопасности. Вы чувствуете себя уверенно, спокойно и расслабленно. Это место, куда вы всегда можете вернуться, когда захотите, когда вы почувствуете потребность в покое. Это место дает вам силу, уверенность, безопасность. Природа дает вам силы. Побудьте в этом состоянии некоторое время. В

## Продолжение приложения 1

несмолкаемом лесном шепоте еле различим говор ручья. Идемте к нему. Вы выходите на небольшую поляну и видите родник. Это источник ваших жизненных сил. Приблизьтесь к нему.

**Рефлексия:** Что вы ощущаете?.. Какие чувства вы испытываете?.. По взаимодействуйте с ним. Отметьте свои чувства, ощущения, мысли, которые вы при этом испытываете. Прислушайтесь к своему настроению. Что вам сейчас хочется сделать?.. Вы у источника своих жизненных сил. Почувствуйте, как вы наполняетесь этой жизненной силой, прочувствуйте, ее во всем теле. Побудьте в этом состоянии столько, сколько хочется. Помните, каждый имеет достаточно личной силы для чего угодно.

### Рисование мандалы

Теперь возвращайтесь на берег. *(Пауза.)* Подул попутный ветер, он взял вас, как перышко, и тихонько перенес с острова в нашу комнату. Сожмите руки, сильно потянитесь, откройте глаза. *(В это время подготавливается изображение мандалы на ватмане и карандаши.)* Давайте вспомним путешествие и запечатлеем его в общем рисунке.

### Рефлексия

Надеюсь, наша встреча останется в нашей памяти надолго. Прошу вас, расскажите, что вы хотите взять с собой?.. Что вам больше всего запомнилось?..

Наше путешествие подошло к концу, надеюсь, вы отдохнули и набрались сил для нового дня и новых открытий. Впереди радость и удача. Помните: все будет хорошо!

## Занятие 6

**Тема:** тренинг «Плечом к плечу»

**Цель:** профилактика профессионального выгорания, сплочение коллектива, формирование чувства общности.

### Ход занятия

#### Вводная часть

Уважаемые коллеги! Сегодня мы поговорим с Вами о психологическом климате коллектива, а так же о важности сплочённости коллектива.

Психологический климат - это межличностные отношения, типичные для трудового коллектива, которые определяют его основное настроение.

В одном климате растение может расцвести, в другом — зачахнуть. То же самое можно сказать и о психологическом климате: в одних условиях люди чувствуют себя некомфортно, стремятся покинуть коллектив, проводят в нем меньше времени, их личностный рост замедляется, в других — коллектив функционирует оптимально и его

члены получают возможность максимально полно реализовать свой потенциал.

Строительство психологического климата, сплоченности коллектива – это важнейшее дело не только администрации, но и каждого члена коллектива.

Климат называют благоприятным, если в коллективе царит атмосфера доброжелательности, заботы о каждом, доверия и требовательности. Если члены коллектива готовы к работе, проявляют творчество и достигают высокого качества, работая без контроля и неся ответственность за дело. Если в коллективе каждый защищён, чувствует причастность ко всему происходящему и активно вступает в общение.

### **Игра-приветствие «Пожелание»**

**Цель:** создание благоприятной обстановки для дальнейшей работы.

Ведущий: «Начнем нашу работу с высказывания друг другу пожелания на сегодняшний день. Оно должно быть коротким, длиной буквально в одно слово. Вы бросаете мяч тому, кому хотите, и одновременно произносите свое пожелание на сегодняшний день. Будем внимательно следить за тем, чтобы мяч побывал у всех, и постараемся никого не пропустить».

### **Основная часть**

## Продолжение приложения 1

### **Арт-терапия. Групповое рисование.**

**Цель:** исследовать влияния членов группы друг на друга, рассмотреть взаимоотношения в группе, определить роли каждого из участников группы.

Перед Вами лежат цветные карандаши, ручки и бумага.

Ваша задача сесть по кругу, взяв ручку, цветные карандаши и бумагу. Затем на бумаге изобразите нечто, обладающее для него особенной важностью.

По сигналу ведущего каждый из участников передает свой лист бумаги человеку, сидящему слева от него. Соответственно, каждый из участников получит рисунок от человека, сидящего по правую сторону от него, после чего задача каждого участника – дополнить данный рисунок, внести в него те изменения, которые он считает необходимым. Далее по сигналу ведущего операция передачи рисунков повторяется. Упражнение заканчивается, когда к каждому участнику возвращается его первоначальный рисунок.

### **Рефлексия**

Что чувствовали, когда рисовали то, что важно для вас?

Что чувствовали, когда изменяли рисунок другого?

Что почувствовали, когда рисунок вернулся к вам?

### **Упражнение «Гусеница»**

Исходные условия: участники встают в колонну друг за другом. Каждый участник ставит ноги на ширине плеч и подает правую руку между ними стоящему позади, при этом левой рукой берет правую руку стоящего впереди.

Задание: всей группе сесть на пол, а затем подняться, не расцепляя при этом рук.

Ограничения: при расцеплении рук любых участников упражнение выполняется всей группой с начала.

### **Упражнение «Карандаши» [30]**

**Цель:** координировать совместные действия, устанавливать взаимопонимание с окружающими, «чувствовать» человека, который находится рядом

*Описание упражнения.* Суть упражнения состоит в удержании карандашей или авторучек, закрытых колпачками, зажатými между пальцами стоящих рядом участников. Сначала участники выполняют подготовительное задание: разбившись на пары, располагаются друг напротив друга на расстоянии 70–90 см и пытаются удержать два карандаша, прижав их концы подушечками указательных пальцев. Дается задание: не выпуская карандаши, двигать руками вверх-вниз, вперед-назад.

### Продолжение приложения 1

После выполнения подготовительного задания группа встает в свободный круг (расстояние между соседями 50–60 см), карандаши зажимаются между подушечками указательных пальцев соседей. Группа, не отпуская карандашей, синхронно выполняет задания:

1. Поднять руки, опустить их, вернуть в исходное положение.
2. Вытянуть руки вперед, отвести назад.
3. Сделать шаг вперед, два шага назад, шаг вперед (сужение и расширение круга).
4. Наклониться вперед, назад, выпрямиться.
5. Присесть, встать.

В дальнейшем можно усложнить и разнообразить упражнение:

- ◆ сочетать одновременно два движения (например, шагнуть вперед – поднять руки);
- ◆ использовать не указательные, а безымянные пальцы или мизинцы;
- ◆ держать руки не в стороны, а скрестить их перед грудью;

### Продолжение приложения 1

- ◆ выполнять упражнение с закрытыми глазами.

Если упражнение выполняется под медленную музыку, то в кругу можно устроить настоящий танец.

*Психологический смысл упражнения.* При выполнении упражнения от участников требуется четкая координация совместных действий на основе невербального восприятия друг друга. Если каждый участник будет думать только о своих действиях, то упражнение практически невыполнимо. Необходимо строить свои действия с учетом движений партнеров.

**Рефлексия:** Какие действия должен выполнять каждый из участников, чтобы карандаши в кругу не падали? А на что ориентироваться при выполнении этих действий? Как установить с окружающими необходимое для этого взаимопонимание, научиться «чувствовать» другого человека?

От этого обсуждения делается переход к теме психологического тренинга, на который пришли участники. Тренинг направлен на то, чтобы в игровой форме развивать необходимые для этого умения – например,

координировать совместные действия, устанавливая взаимопонимание с окружающими, «чувствовать» человека, который находится рядом. А такие умения необходимы для достижения успеха в очень многих жизненных ситуациях (примеры ситуаций пусть приведут сами подростки).

### **Заключительная часть**

#### **Упражнение «Личный багаж»**

Вскоре нам предстоит расстаться, и каждый готовит в дорогу свой рюкзак. Это его личный багаж. Мы будем собирать рюкзак вместе. При этом договоримся класть в него не вещи, а личные качества товарища. Те качества, которые мы в нем полюбили.

Сейчас мы вам дадим рюкзак. Остальные по очереди назовут то качество, которое вам нравится в этом человеке.

Какие вещи, данные вам в дорогу группой, явились для вас неожиданностью?

## **Занятие 7**

**Тема:** Новый год

**Цели:** снятие эмоционального и физического напряжения, ослабление проявлений утомления; повышение общего тонуса; создание ресурсного состояния на основе детских воспоминаний; создание атмосферы волшебства и праздника; развитие коммуникативных навыков.

**Материалы и оборудование:** ручки, листы бумаги, карандаши, фломастеры, лист ватмана, скотч, клей, ленточки, столы, стулья, аудиоаппаратура.

**Музыкальное сопровождение:** "Музыкальная табакерка" (композитор А. Лядов), мелодия для релаксации.

### **Ход занятия**

#### **1. Погружение в ситуацию**

Добрый день, дорогие коллеги! Очень скоро мы будем провожать старый год и встречать новый. Так сложилось, что в это время люди мысленно оборачиваются назад, окидывая взглядом события уходящего года. Это время подведения итогов и планирования на будущее. Хочется оставить в старом году неприятности, огорчения, снять груз обид и вины. И с новыми надеждами шагнуть в неизведанный год.

Сейчас у вас появится возможность заглянуть внутрь себя. Сядьте удобнее. Закройте глаза. Сделайте три глубоких вдоха и выдоха. Представьте поздний зимний вечер. Вы медленно подходите к окну и видите, как старательно мороз разрисовал стекла. Вы вглядываетесь в рисунок и ощущаете, что вы уже в зимнем лесу. Ночь. Земля и деревья укутаны снегом. Снег мягкий, пушистый и совсем не холодный. Лунный свет с неба льется на деревья, серебрит их верхушки. В лесу тишина, он спит, только иногда, во сне, вздрогнет

## **Продолжение приложения 1**

сосновая ветка, и тогда сотни искорок взмываются в морозный воздух и с тихим, неуловимым звоном опускаются на белое покрывало снега. Вы идете дальше, пробираясь

между деревьями, и выходите на освещенную луной поляну. На мгновение вы останавливаетесь пораженные красотой спящей природы. Мягкий лунный свет заливал поляну. Кажется, вся она усыпана

серебром. Полотно снега кое-где пересекают следы: там заяц петлял, а здесь протянулась цепочка лисьих следов, а чуть подалее – у деревьев – сидела стайка снегирей".

### **Основная часть**

#### **Упражнение «Дом прощения»**

На заснеженной поляне вы видите красивый дом. В его маленьких окошках горит уютный свет. Здесь ждут вас. Вы входите в дом. *(Пауза.)* В нем есть комната прощения. Вы входите в нее. Посмотрите, какого цвета в ней стены, есть ли мебель... *(Пауза.)* Мы приглашаем в эту комнату всех, кого обидели когда-то, и всех, кто нас обидел. Постепенно комната заполняется людьми. Посмотрите в их лица. *(Пауза.)* Кто они?.. Подходят новые люди. Вспомните, вы никого не забыли?.. *(Пауза.)* Нет, все здесь. Можно начинать.

Мысленно попросите у них прощения за все, чем вы обидели их. Простите их, себя. Отдайте им ваши долги. Попросите их взять в вашем мире то, что принадлежит им. Попросите их отдать то, что принадлежит вам. *(Пауза.)* Теперь поблагодарите их, себя за то, что смогли добраться до этой комнаты.

Мы уходим из этого дома и знаем, что в любой момент можно вернуться в это место и прощение ждет нас. Прощение ждет, когда мы разрешим ему свершиться.

Уходя, еще раз осмотрите все в комнате и с легким сердцем возвращайтесь. Сейчас я сосчитаю до пяти, и вы откроете глаза для того, чтобы продолжить работу на нашем занятии.

**Рефлексия:** Как вы чувствовали себя в комнате прощения?.. Что вас удивило, понравилось?.. Что было вам неприятным?.. Как вы думаете, с чем это связано?.. Почему так важно прощать и быть прощенным?..".

#### **Визуализация «Праздник»**

*(Включается пьеса А. Лядова "Музыкальная табакерка".)*

А теперь, пожалуйста, вспомните свое детство. Я думаю, вы согласитесь, что одним из самых приятных воспоминаний детства для нас является встреча Нового года. Вспомните, как вы, еще нежась в тепле уютной и мягкой постели, услышали стук в дверь. Слышны голоса: "Елка, елка". Из прихожей сразу же повеяло морозной свежестью и запахом. Вас пронизывает счастливая мысль – это елка! В дом наконец-то принесли

#### **Продолжение приложения 1**

зеленую красавицу! Вам очень хочется взглянуть на незнакомку. Нетерпение переполняет вас. Вы бежите босиком в прихожую. Здесь царит запах смолы и свежей хвои. Вам очень хочется потрогать "гостью" за колкие иголки... Ура! Сегодня праздник! Новый год! Будем наряжать елку!

Елку ставят посередине комнаты. Потом ее наряжают всей семьей: сначала вешают электрическую гирлянду из множества разноцветных лампочек. Огоньки вспыхивают на елке и угасают, потом вновь вспыхивают... Вы с родителями украшаете елку игрушками, блестящими гирляндами и конфетами. На верхушку елочки надевают яркую звезду или мерцающий шпиль.

Запах праздника! Вдохните его! Он был тогда во всем: в улыбках и смехе ваших близких, в запахе мандаринов, имбирных пряников, он наполнял комнаты дома, был на улице и внутри вас. Он переполнял вас



счастьем! Вспомните это чувство радости. Пусть в вашем сердце возникнет вновь и останется эта радость.

### **Упражнение «Праздничный стол»**

#### Продолжение приложения 1

Накануне Нового года готовится праздничный стол. Представьте, что и мы с вами оказались на кухне. Не удивляйтесь, что перед вами всего лишь большой лист бумаги и цветные карандаши. Для того чтобы приготовить различные блюда, нам достаточно нарисовать их. Возьмите фломастеры или карандаши и нарисуйте блюда на вашем столе. (*Участники все вместе "готовят" стол с угощением.*)

А теперь встаньте вокруг стола, возьмитесь за руки, вытяните их вперед, дуньте на угощение, внесите в него доброту, здоровье, свою энергию, жизненные силы, вдохните в него заряд бодрости и удачи. Не отпуская рук, сделайте три шага влево, опять вытяните руки и дуньте на блюдо, три шага вправо и опять дуньте. "Возьмите" себе часть нашего чудесного общего угощения. Оно подкрепит ваши силы. Для этого с помощью ножниц отрежьте себе часть общего праздничного стола... Прошу вас, на обратной стороне вашего "кусочка" напишите друг другу пожелания к Новому году... Сложите кусочки разрезанного угощения пожеланиями вниз, чтобы получился целый стол. Возьмитесь за руки, образуйте круг, сделайте три шага влево. А теперь разберите кусочки с пожеланиями. Возьмите их себе, пусть они станут вашей путеводной звездой на жизненном пути в новом году".

### **Упражнение «Волшебная палочка»**

Дорогие друзья, вы знаете, что Новый год – это время волшебства и загадывания желаний. Вспомните сказку "Золушка", где у феи была волшебная палочка, которая

#### Продолжение приложения 1

исполняла самые заветные желания. Думаю, что каждый из вас мечтал получить точно такую же. Но ведь всё в наших руках, и сегодня каждый из вас сделает волшебную палочку сам. А для начала послушайте одну историю.

В одном очень красивом сказочном лесу стоял дом, в котором жила фея. Она занималась тем, что делала волшебные палочки. Люди, живущие в том лесу, постоянно говорили волшебнице: "Фея, перестань делать свои палочки. Это бесполезный труд. Ты их делаешь, а люди используют их как дрова". На что волшебница отвечала: "Я делаю палочки с чистым сердцем и раздаю их людям, но волшебными они становятся в руках тех, кто верит".

Вспомните, когда Золушка была на балу, то встретила принца, а потом вышла замуж за него. А теперь закройте глаза и расслабьтесь. Сядьте, как вам будет удобно. (*Включается тихая мелодия для релаксации.*) Представьте, что вы находитесь на том самом балу, где когда-то была Золушка. Настал момент, и придворный волшебник отправляет вас в то место, где вам хорошо, в то место, о котором вы мечтали.

Может с вами рядом окажется тот, кого вы любите, или те люди, которые вам близки и важны для вас. Осмотритесь внимательно вокруг. Представьте себе то, о чем вы давно мечтали. Если кто-то мечтает о том,

чтобы съездить куда-нибудь отдохнуть, то пусть вообразит себе это место. Оглянитесь, посмотрите, во что вы одеты, как вам хорошо! Вы счастливы! (Пауза.)

Постепенно вы возвращаетесь сюда, из своего сказочного путешествия. Откройте медленно глаза, глубоко вдохните и выдохните. У каждого из вас в руках есть листочек бумаги и ручка. Возьмите их. Тщательно продумайте и сформулируйте одно самое заветное желание. Пусть оно будет простым и конкретным. Определите конкретный срок реализации желания. Представьте где, когда и с кем ваше желание исполнится. Взвесьте ваши ресурсы для исполнения желания.

**Рефлексия:** Подумайте, как вы узнаете, что желание исполнилось? Что вы при этом почувствуете? К каким последствиям приведет исполнение вашего желания? Взвесьте, как исполнение желания скажется на ваших близких? От чего вам придется отказаться? Проверьте, соответствует ли ваше желание представлению о самом себе. Запишите ваше желание, вспомнив всю процедуру подготовки... А теперь прикажите своей палочке его

### Продолжение приложения 1

исполнить. Затем сверните листок в трубочку. Закрепите бумагу скотчем, клеем или просто перевяжите ленточкой. Носите его с собой повсюду. Ваше желание обязательно сбудется. Ведь мы с вами сами творим чудеса.

#### **Рефлексия**

Поделитесь, пожалуйста, своими чувствами и мыслями по поводу нашей встречи...

В заключение нашей встречи мне хочется, немного перефразировав слова пажа феи из пьесы Евгения Шварца "Золушка", сказать всем нам: "Я не волшебник, я только учусь, но вера в волшебство помогает мне творить чудеса!". Желаю вам всего доброго и светлого в будущем году!".

